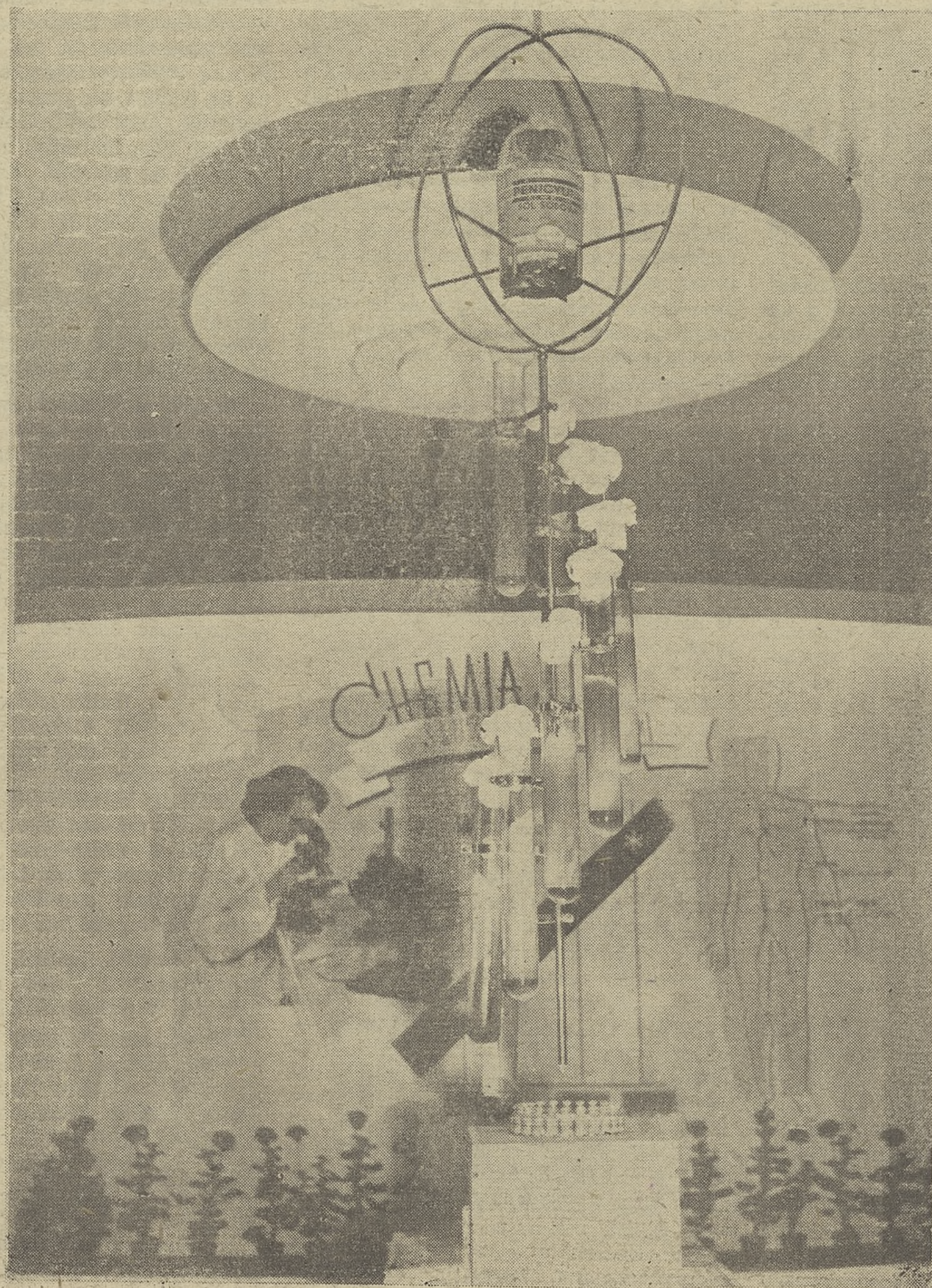
ZZPP ch

PRACOWNIK chemiczny

CENTRALNY ORGAN ZWIĄZKU ZAW. PRAC. PRZEM. CHEM. w POLSCE

Rok III GRUDZIEŃ 1950 r. Nr 12



CHEMIA W SŁUŻBIE POKOJU

HERBERT DROPALLA

Pod Rocznym Bilansem

Osiągnięć produkcyjnych

Są chwile, w których człowiek przerywa swą pracę, aby spojrzeć na jej rezultat — aby ocenić dotychczasowy swój wysiłek. Takim to momentem jest zwykle koniec roku. Kończy się stary — zaczyna się nowy rok kalendarzowy. Należy zatem, choćby jednym rzutem oka, spojrzeć poza siebie — zlustrować odcinek drogi, po którym przeszliśmy. Zwykle mawiamy, że miniony rok był wyjątkowo ważnym, przełomowym, stąd praca nie była łatwą — ale nie zastanawiamy się czy w przyszłym roku praca ta nie będzie jeszcze trudniejsza. Co prawda — planujemy, przewidujemy — lecz życie do naszych planów wplata bardzo często nieuchwytne, lecz realne niespodzianki.

Rok ubiegły, rok 1950 — zapowiadał się, jako rok wytężonej pracy. Był on przecież pierwszym rokiem 6-letniego Planu. Był rokiem przygotowawczym — i jakkolwiek plan nie przewidywał procentowo zbyt wysokiego wzrostu produkcji w pierwszym roku — mimo to, rok ten, obarczony niedociągnięciami ostatniego okresu Planu 3-letniego, musiał te niedociągnięcia wyrównać, aby wystartować na czysto dla realizacji Planu 6-letniego. III-cie Plenum KC i CRZZ poleciło oczyścić teren startu, IV-te — przez rozbudowę kadr zagwarantować trwałość i pewność wysiłku, V-te — wytyczyło nam jasno i rzeczowo trasę. Uchwały tych trzech postępujących po sobie Plenum czołowego aktywu partyjnego i związkowego, zwróciły uwagę na podstawowe zasady marksizmu, w tym sensie, że tylko na podłożu politycznych sukcesów i osiągnięć, możemy poszerzać i gruntować rozwój ekonomiczny i gospodarczy kraju oraz dobrobyt materialny i kulturalny mas pracowniczych. Uchwały te przypomniały organizacjom związkowym na wszystkich szczeblach, że są one powołane nie tylko do organizowania walki z kapitałem, ale do pokonania kapitału — że są one organizacjami wychowania i uczenia — szkołą rządzenia, szkołą gospodarowania, szkołą socjalizmu i szkołą komunizmu. Ku tym więc leninowsko-stalinowskim wskazaniom, winien się przebijać polski ruch zawodowy.

Nasz III Krajowy Walny Zjazd Delegatów Oddziałów, był również ważkim wydarzeniem, które przypadło na rok 1950. Pomógł on nam w podsumowaniu naszych osiągnięć i niedomagań. Ocena krytyczna i samokrytyczna działalności Zarządu Głównego, dała nam do dyspozycji bogaty materiał analityczny i doświadczalny. Z drugiej jednak strony, III Walny Zjazd rozdzielił rok 1950 na 2 półrocza — na pierwsze, w którym kończył swe czynności dawny Zarząd i na drugie, w którym obejmował je nowy Zarząd. Rzecz jasna, że te zróżnicowane funkcje musiały wywołać przerwy w ciągłości pracy, jak również doprowadziły poniekąd do zmiany jej stylu.

Zarząd Główny, wyłoniony przez III Walny Zjazd Delegatów, ustalił się w zupełnie nowej obsadzie personalnej. Jakie złożyły się na to przyczyny, nie będziemy w szczegółach powtarzać. Stało się jednak dobrze. Weszliśmy w ten sposób na drogę rozbudowy kadr czołowego naszego aktywu związkowego. Pokazali jedni, co zrobili dobrego, a co złego — pokażemy teraz my — po nas inni. Ten praktyczny egzamin wartości poszczególnych aktywistów i całych zespołów, jest koniecznością. Rutynerstwo stwarza elitę pozorną, oczywiście elitę tak zwanych społecznych zawodowców, których działalność doprowadza prędzej czy później do bonzostwa, kumoterstwa, komenderowania i szeregu innych wypaczeń. Wstawiając zatem w roczny bilans osiągnięć te zmiany personalne, umieszczamy je po stronie dodatniej.

Oczywistą jest rzeczą, że w pozycjach bilansu rocznego naszej pracy, „Walka o Pokój" znajdzie się na czołowym miejscu. Pod pozycją tą wpiszemy przede wszystkim osiągnięcia produkcyjne, a zatem wykonanie planu rocznego. Wszystkie branże przemysłowe, zrzeszone w naszym Związku, a zatem przemysł chemiczny, papierniczy, szklarski, tłuszczowy i gumowy — ukończyły plan przedterminowo z poważnym procentem przekroczenia. Pod względem asortymentu, realizacja planu rocznego wykazuje duże ochylenie — głównie w przemyśle chemicznym. Jakkolwiek wszędzie na tym odcinku notujemy poprawę, mimo to musimy przyznać, że nie zlikwidowaliśmy tak zwanych zagrożonych pozycji i że przeprowadzone na szeregu naradach roboczych, analizy tych zadań i powziętych uchwał zaradczych, nie dały pożądanych wyników. Usterki w aparaturach, awarie, nieprzewidziane remonty, opóźnienia w wykonaniu inwestycji, trudności technologiczne, brak surowców, zmiany w dyspozycjach biur sprzedaży — stanowią nadal wąskie przejścia, w których wartki prąd produkcji zostaje zahamowany. Na każdej naradzie roboczej, aktyw związkowy zwalczał i zwalczać będzie nadal, rzeczowymi argumentami tak zwaną obiektywność w ocenie tych niedociągnięć. Jednakowoż argumentacje, jak i metody walki z tą obiektywnością, są z naszej strony za słabe i nie przemawiają do przekonania reprezentantom przemysłu. W tym więc kierunku, styl naszej pracy musi się zmienić. Jeśli chodzi o wydajność pracy — to nie ma wykresu fabrycznego, który by nie odnotował podniesienia jej poziomu, w niektórych wypadkach nawet bardzo poważnego. **Dźwignią wydajności za rok 1950 — był znaczny rozwój i usprawnienia organizacyjne ruchu współzawodnictwa pracy na naszych zakładach.**

Przede wszystkim wciągnęliśmy do ruchu W.P. wszystkie działy produkcyjne. Włączyliśmy w tę akcję nieomal cały personel inżynieryjno-techniczny, a w zakładach kluczowej produkcji, personel finansowy i administracyjny. Rozszerzając wachlarz rodzaju współzawodnictwa na szereg odgałęzień, jak współzawodnictwo o wydajność, jakość, oszczędność energii, surowców, materiałów pomocniczych — i wprowadzając zobowiązania do działów zaopatrzenia i zbytu, transportów, inwestycji itp. — zdołaliśmy rozbudować daleko idące zainteresowanie zespołów i inicjatywę udziałowców. Współzawodnictwo o obniżenie kosztów własnych, a w szczególności zobowiązania o skrócenie obiegu środków obrotowych, podjęte na wezwanie Wytwórni Nr 1 Zakładów Fosforowych, dały szerokie pole do popisu naszym załogom fabrycznym.

Na czołowe miejsca w osiągnięciach produkcyjnych planu rocznego wysunęły się w przemyśle chemicznym:

Zjednoczone Zakłady Przemysłu Farmaceutycznego, Farb i Lakierów, „Erg", Zakłady 1 Maja w Raciborzu, Zjednoczone Zakłady Przemysłu Gazów Technicznych, Zakłady Chemiczne „Pabianice", Zakłady Przemysłu Azotowego Chorzów i Mościce, „Montachem" — Gliwice i wiele innych.

W przemyśle papierniczym, fabryki: **w Myszkowie, w Kaletach, Włocławku i Jeziornie.**

Spośród hut szklarskich: **Wałbrzych i Ząbkowice.**

W gumie walczyły zawzięcie o palmę pierwszeństwa załogi „Stomil" i „Pe-Pe-Ge".

W przemyśle tłuszczowym prym wiodły **Warszawskie i Krakowskie Zakłady.**

Szczegóły wyników — to zadanie specjalnych sprawozdawców. **Wspaniałe zrywy niektórych załóg fabrycznych ku uczczeniu Święta Pracy — Krajowego Kongresu Obrońców Pokoju, 33 Rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej i z okazji II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju w Warszawie — stanowiły naprawdę chlubną kartę naszego ruchu współzawodnictwa oraz znamienną odpowiedź na prowokacyjne „groźby" amerykańskich imperialistów i wysługujących się im podżegaczy wojennych, różnego typu i kalibru.**

Wystawa racjonalizatorstwa przemysłu chemicznego, otwarta u schyłku roku w Poznaniu, była rewią naszych osiągnięć dotychczasowych w tej dziedzinie. Nie twierdzimy bynajmniej, że rezultaty i rozwój na tej wystawie zilustrowany, uważamy za punkt szczytowy. Wprost przeciwnie. Wystawa ta była wystawą w sensie „zachęty" i upowszechnienia racjonalizatorstwa, który to ruch, szczególnie w przemyśle chemicznym, ma wielkie znaczenie, od którego zależy dalszy rozwój współzawodnictwa, a tym samym i poniesienie poziomu wydajności pracy. Należy żałować, że śladem przemysłu chemicznego nie poszły inne nasze branże. Jest w tym dużo naszej winy, bo nie zdobyliśmy się na związkową inicjatywę w tym kierunku. Sprawa jest do naprawienia.

Wprowadzając w bilans pierwszego roku Planu 6-letniego pozycje osiągnięć produkcyjnych, nie wolno nam przemilczeć o braterskiej pomocy Związku Radzieckiego. W szczególności dotyczy to zakładów przemysłu chemicznego, a po części i papierniczego oraz tłuszczowego.

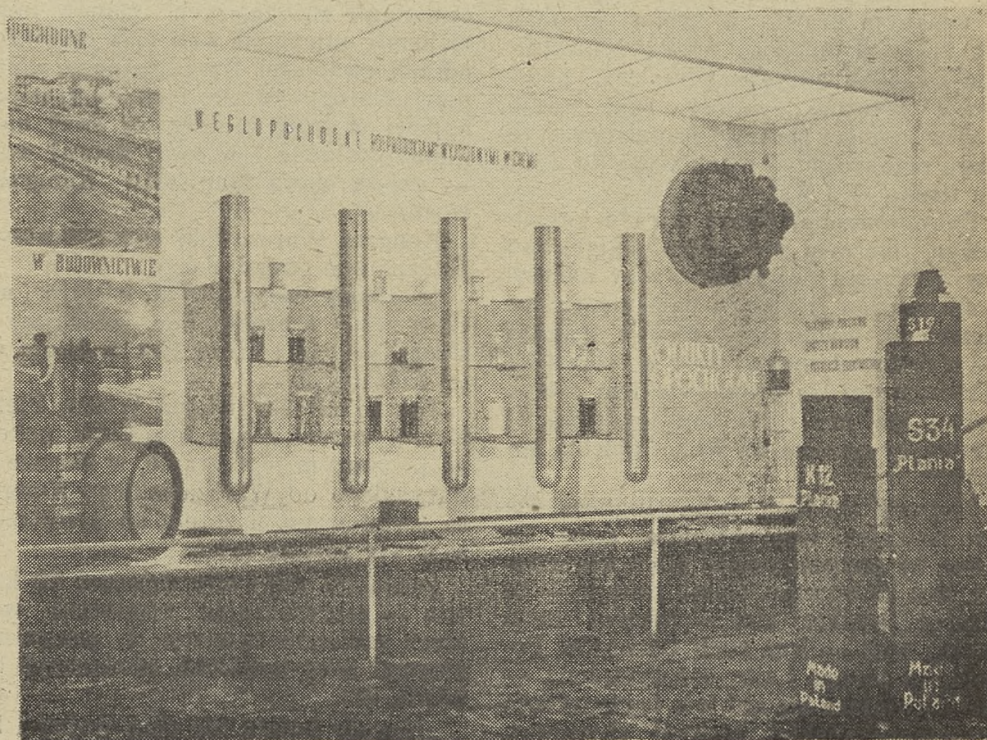
W Związku Radzieckim przeszkoliły się w tym roku i szkolą się dalej praktycznie, ekipy naszych specjalistów, wprowadzając do naszych zakładów i fabryk, nieocenione doświadczenia z dziedziny postępu technicznego i organizacji pracy na wzorach radzieckich.

Nie dość na tym. Związek Radziecki przyszedł nam jeszcze z bardziej aktualną pomocą, wysyłając do naszych zakładów pracy i fabryk, swoich najlepszych ekspertów. Rezultaty badań i rad, udzielonych nam przez tych specjalistów radzieckich, były w wielu wypadkach decydujące i przynoszą nam nie dające się jeszcze dziś obliczyć korzyści w realizacji Planu 6-letniego. Dzięki ich pomocy, wykryliśmy niezliczone rezerwy produkcyjne. Wykorzystanie tych rezerw według wskazówek radzieckich ekspertów, zaoszczędzi nam poważne sumy w działach inwestycji. Dzięki ekspertom, wprowadzamy na wielu naszych kluczowych zakładach pracy, doświadczenia przodujących technologów Związku Radzieckiego. Oni to wyznaczają nowe kierunki rozwojowe polskiego przemysłu chemicznego, w oparciu o najnowsze zdobycze techniki. Ujawniają przyczyny wielu niedociągnięć w zagadnieniach organizacji przemysłowej i organizacji pracy — oraz wskazują na sposoby usunięcia tych niedomagań. Bezcenna ich pomoc, to prawdziwy, bohaterski czyn i objaw socjalistycznej solidarności. Jak ongiś, wspólnie przelewana krew w walce z hitleryzmem — tak obecnie współpraca na fabrykach pogłębia przyjaźń polsko-radziecką w nierozerwalne ogniwo.

W podsumowaniu końcowym osiągnięć produkcyjnych, zamykamy roczny bilans pozytywną nadwyżką, z dużym zasobem doświadczeń i przygotowań na rok następny. Jest to w pierwszym rzędzie zasługą załóg fabrycznych. Jest to jednak dopiero wstępny krok. Ten krok, jak wiemy, musi się zdwoić i stroić. Każda możliwość podniesienia wydajności pracy, powinna być analizowaną i zgłębianą. Do wzmożonej walki o zwiększenie wydajności pracy, musimy zmobilizować jak najszersze masy naszych członków. Walka o wydajność, to dalszy rozwój racjonalizatorstwa i współzawodnictwa — to terminowe dostawy. Walka o wydajność, to dla nas walka o Pokój. Takie wytyczne podpisujemy pod bilansem tegorocznych osiągnięć produkcyjnych.

„Załogom Zakładów i pracownikom Centralnego Zarządu Przemysłu Chemicznego składam serdeczne podziękowanie za wykonanie rocznego, wartościowego planu produkcji i równocześnie życzę dalszych osiągnięć w realizacji zadań 6-letniego Planu Budowy Podstaw Socjalizmu w Polsce.

Przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego
(—) HILARY MINC
Wicepremier



Przemysł chemiczny na wystawie w Poznaniu

TADEUSZ PIKUŁA

Manifest i Orędzie

Historyczna rola Warszawskiego Kongresu



Przemawia Przewodniczący Stałego Światowego Komitetu Obrońców Pokoju Joliot-Curie.

Drugi Światowy Kongres Obrońców Pokoju, stał się wydarzeniem historycznym wielkiej wagi. Nie spodziewali się tego prawicowi socjaldemokraci, pan Attlee i Bevin oraz ich pomocnicy, członkowie rządu angielskiego, którzy występując w roli dobrze wytresowanych sługusów amerykańskich, postarali się uniemożliwić zwołanie Kongresu w Anglii. Teraz muszą połykać gorzkie pigułki za nieudałe pociągnięcie. W własnym kraju, w takim mieście, jak Shefield można byłoby sparaliżować niejedną akcję kongresową, przyciszyć zręcznie odgłosy sali obrad, a przy pomocy prasy prorządowej to i owo przekręcić — a tak wypadło wielkie fiasko — i wstyd.

Do wzburzonej opinii narodu angielskiego dołączyła się akcja naigrawań i wyszydzania nawet ze strony partyjnych kolegów. Poseł do parlamentu angielskiego, labourzysta Emrys Hughes — wyładował swoją złość w słowach: „Czyż nie stał się pośmiewiskiem całego świata lew brytyjski, ryczący i wściekle bijący ogonem na widok gołębia pokoju?“

Możemy uspokoić pana Hughesa, że lew brytyjski miał wszelkie dane ku temu, by podwinąć ogon nie z wściekłości, lecz ze strachu. Gołąb pokoju — to symbol wielkiej idei — symbol ludzi dobrej woli — lecz ruch Obrońców Pokoju, to potęga i siła niezwyciężona — nie obawiająca się ani lwa brytyjskiego ani amerykańskiej histerii atomowej. Siła ta polega na tym, że obóz Obrońców Pokoju, jest obozem wielomilionowych rzesz ludowych całego świata, świadomych swego celu i zdecydowanych w walce o wielką sprawę. **Idea obrony pokoju wiąże poszczególne ogniwa, bez różnicy ras, religii i warstw społecznych, w nierozerwalny łańcuch międzynarodowej solidarności — w stalową więź jednomyślności. Siła ruchu Obrońców Pokoju — polega na głębokim przeświadczeniu i pewności, że unicestwienie zbrodniczych planów imperializmu, zależy od woli mas ludowych, od ich zwartości i wzajemnego zaufania. „Narody świata pokładają więcej nadziei w sobie samych, w swej nieugiętej postawie i w swej dobrej woli“ — głoszą słowa Manifestu Kongresowego.**

Kongres Warszawski zamanifestował potężną siłę swego obozu.

„Staliśmy się szóstym wielkim mocarstwem, którego siłę oddajemy w służbę pokoju i która jest nadzieją całej ludzkości“.

Tak to określił delegat Włoch, Pietro Nenni, wzrost ruchu obrońców pokoju na pierwszym jego etapie, w okresie od Paryskiego do Warszawskiego Kongresu Światowego, a zatem na przestrzeni zaledwie półtora roku.

Świadomi swej siły delegaci 80 krajów — reprezentując niezłomną wolę setek milionów ludności i pragnienie nieomal całej ludzkości, oświadczyli dobitnie, że:

„Narody świata nie chcą wojny i będą walczyć o utrwalenie Pokoju“.

Kongres obradował w warunkach poważnego naprężenia sytuacji międzynarodowej i zaostrzenia się walki między obrońcami pokoju, a planistami trzeciej wojny światowej“.

„Wojna grozi ludzkości — grozi dzieciom, kobietom, mężczyznom“ — brzmią pierwsze słowa Manifestu do Narodów Świata.

Kongres więc postawił sprawę jasno — i śmiało stanął w obliczu gromadzącej się burzy. W dalszych słowach Manifestu — Kongres zwraca uwagę, że ludzkość nie obdarza zaufaniem Organizacji Narodów Zjednoczonych — i wzywa ją do respektowania zadań i obowiązków, dla których stworzoną została.

Manifest zwraca się do narodów z wezwaniem, by oparły się o własne siły i zmusiły swe rządy do poszanowania i reprezentowania woli ludności, a nie spełniania posług w interesie kliki międzynarodowych imperialistów. Manifest dowodzi, że ludzie z całego świata, mimo różnicy poglądów, doszli do porozumienia dla ocalenia pokoju i zapobieżenia wojnie — „Niechaj więc rządy postępują podobnie“.

Orędzie Kongresu, skierowane do Organizacji Narodów Zjednoczonych zawiera stanowcze żądania, niezwłocznego rozpatrzenia propozycji, zmierzających do utrwalenia pokoju.

Propozycje te zawierają:

Zakaz używania i systematyczne niszczenie wszelkiego rodzaju broni atomowej.

Powszechną redukcję zbrojeń i kontrolę nad wykonaniem tegoż postanowienia.

Zakazu wszelkiej propogandy wojennej w jakimkolwiek kraju — opartego na ustawie.

Demaskowanie agresji i potępienie interwencji zbrojnej w sprawach wewnętrznych narodów. Natychmiastowe przerwanie działań wojennych w Korei. Sprawiedliwego uregulowania tegoż konfliktu i ukarania zbrodniarzy wojennych, odpowiedzialnych za mordy i zniszczenia, popełnione wobec niewalczącej ludności koreańskiej, a w szczególności pociągnięcie za te czyny do odpowiedzialności generała amerykańskiego Mac Arthura.

Zaprzestanie remilitaryzacji Niemiec i Japonii i zawarcie z tymi narodami pokoju.

Proklamowanie wolności i niepodległości narodów kolonialnych.

Współżycia gospodarczego i kulturalnego wszystkich narodów świata.

„Spełnijcie swój obowiązek wobec historii i ludzkości — powiedział pod adresem O. N. Z. delegat ZSRR — Fadiejew. Jeżeli zaś nie będziecie go spełniali, narody świata znajdą sposób, by porozumieć się bez was. Narody świata zmuszą do odwrotu siły wojny, zjednoczą się z pominięciem was na gruncie pokojowej współpracy i zrealizują prawdziwy program trwałego pokoju".

W orędziu do ONZ — Kongres Światowy Obrońców Pokoju, wyraził votum nieufności milionowych mas — a żądania swoje przedstawił w formie ultimatum. Równocześnie Kongres powołał do życia wybraną przez siebie Światową Radę Pokoju — w skład której weszli przedstawiciele wszystkich narodów, ugrupowań społecznych, politycznych i religijnych.

Światowa Rada podjęła trudne, lecz ofiarne i zaszczytne, zadanie zapewnienia trwałego pokoju, odpowiadającego żywotnym interesom wszystkich narodów.

Każdy odcinek frontu Obrońców Pokoju zobowiązał się do spełnienia swego zadania w walce o pokój.

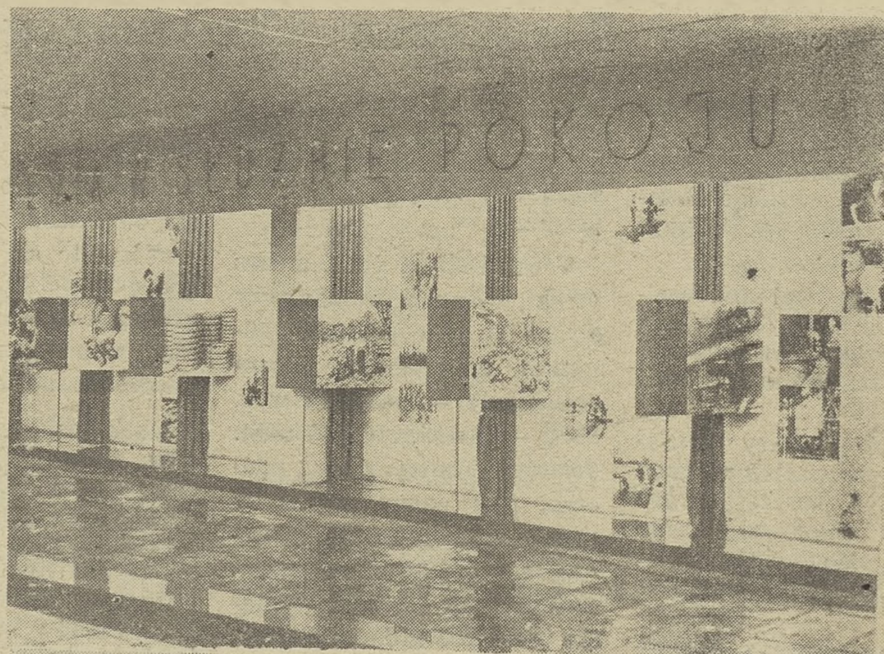
„Na pokój się nie czeka — pokój trzeba zdobyć" — głosi Manifest Kongresu.

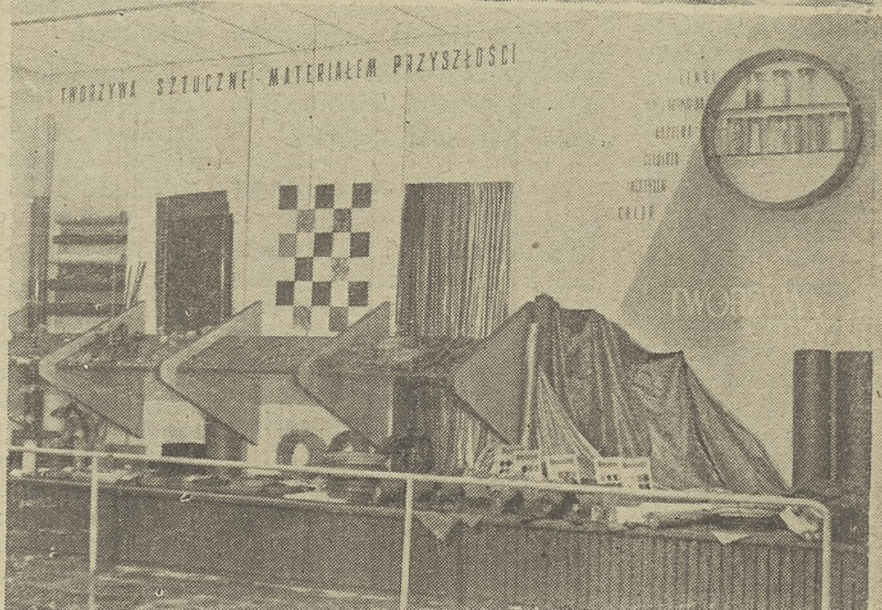
Polska zobowiązała się zrealizować swój Plan 6-letni. Walka o pokój, to w naszych warunkach, walka o wzmocnienie Polski Ludowej. Walcząc o wykonanie **planów produkcyjnych, rozwijając ruch współzawodnictwa i racjonalizatorstwa — wzmocnimy nasze państwo ludowe, a tym samym jeden z ważnych bastionów Frontu Obrony** Pokoju. Będąc żołnierzami tego jednolitego frontu, wzmocnimy więzy solidarności międzynarodowej, bojownikami o pokój innych krajów — oraz pogłębimy naszą przyjaźń ze Związkiem Radzieckim i krajami ludowej demokracji.

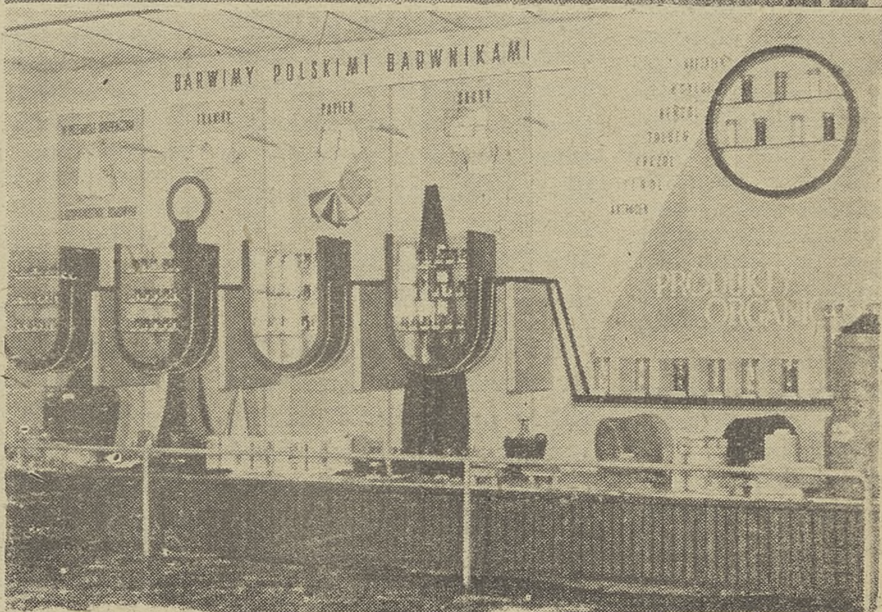
„Pragnę zapewnić Was — powiedział do delegatów Kongresu, PREZYDENT BOLESŁAW BIERUT — że naród polski jest i będzie niezłomnym Obrońcą Pokoju. W kraju naszym tętni i potężnieje z dnia na dzień praca nad wielką, planową rozbudową naszych miast, fabryk, ośrodków nauki, kultury i sztuki. Ten wielki wysiłek twórczy polskich mas ludowych, uznają one za swój wkład ideowy i materialny w ogólne dzieło utrwalenia pokoju".

Ta deklaracja zobowiązania naszego w walce o pokój, niechaj będzie wytyczną w naszej pracy dnia codziennego.

CHEMIA W SŁUŻBIE POKOJU







Obrady Międzynarodowego Zrzeszenia Pracowników Przemysłu Chemicznego w Pradze Czeskiej

W dniach od 19 do 22 listopada 1950 roku, odbyła się w Pradze Czeskiej, konferencja Międzynarodowego Zrzeszenia Pracowników Przemysłu Chemicznego.

Obrady powitał przewodniczący U. R. O. Republiki Czechosłowackiej tow. Józef ZUPKA oraz liczni aktywiści produkcyjni.

Porządek dzienny konferencji obejmował szereg ważnych spraw, dotyczących pracowników przemysłu chemicznego całego świata. Na opracowane tematy składały się:

1 Sprawozdanie z działalności Międzynarodowego Zrzeszenia Pracowników Przemysłu Chemicznego, od czasu jego powstania (ref. tow. **BOZSOKI**, Węgry).

2 Walka o Pokój i zadania Międzynarodowego Zrzeszenia Chemików na arenie międzynarodowej (ref. tow. **PIGELET**, Francja).

3 Położenie pracowników przemysłu chemicznego i pokrewnych branż w całym świecie oraz zadania, stojące przed Międzynarodowym Zrzeszeniem Prac. Przem. Chemicznego (ref. tow. **GUIDI**, Włochy).

Zasadniczym problemem podkreślanym przez wszystkich referentów i dyskutantów, była walka o utrzymanie i zapewnienie Pokoju. Została przy tym podkreślona konieczność powiązania walki o światowy Pokój z walką o prawa bytowe pracowników przemysłu chemicznego w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i półkolonialnych, z walką o wolność demokratyczną i sprawiedliwość społeczną.

Położenie klasy robotniczej w krajach, w których rządzi kapitał amerykański, jest niezmiernie ciężkie.

Z jednej strony wzrastają nieproporcjonalnie dochody monopoli chemicznych — z drugiej strony obniżają się płace pracowników przemysłu chemicznego, ceny idą w górę i zwiększają się ciężary podatkowe, wskutek wzrastających zbrojeń. Oto kilka przykładów:

Trust Dupont de Nemours (trust, któremu Truman przydzielił 70 miln. dolarów subwencji na produkcję broni atomowej) — osiągnął w r. 1949 — 2 miliardy 130 miln. dolarów czystego zysku, podczas, gdy suma wypłat w tym samym roku dla robotników i pracowników umysłowych tego trustu wyniosła tylko 293 miln. doalrów.

Zyski trustu naftowego Standard Oil wyniosły w roku 48 — 352 miln. dolarów, w r. 49 — 716 miln. dolarów.

Rokrocznie monopoliści zbierają coraz większe dywidendy z krwi i potu robotników w krajach kapitalistycznych. Równocześnie rządy, zależne od kapitału amerykańskiego, stosują krwawe represje w stosunku do walczących o swój byt robotników.

Międzynarodowe Zrzeszenie, którego celowość zasadza się na kolektywnej pomocy w walce pracujących w przemyśle chemicznym na całym świecie, mimo swego stosunkowo krótkiego okresu działalności — okazało się organem żywotnym w walce o Pokój i interesy życiowe pracowników chemicznych. Bilans jego pracy wykazał dodatnie i ujemne strony.

Do dodatnich osiągnięć Międzynarodowego Zrzeszenia należy umożliwienie rozwoju wymiany doświadczeń w walce organizacji chemicznych w poszczególnych krajach kapitalistycznych z jednej strony i z budownictwem przemysłu w ZSRR i krajów demokracji ludowej z drugiej strony.

Międzynarodowe Zrzeszenie, od czasu swego powstania przyczyniło się do nawiązania łączności między pracownikami wszystkich krajów — dla wzmocnienia jedności międzynarodowej.

Obok osiągniętych wyników, plenum ujawniło także słabe strony. Działalność informacyjna była ostatnio niedostatecznie zorganizowana — nie było pełnego powiązania ważnych central pracowników chemicznych z krajami kolonialnymi i półkoloniami.

Szczególne niedociągnięcia zaznaczyły się w niedostatecznym rozszerzeniu biuletynów Zrzeszenia i słaba współpraca korespondentów tak ważnego organu informacyjnego.

Z licznych zadań stojących w przyszłości przed Międzynarodowym Zrzeszeniem, podkreślone zostało szczególnie, skoncentrowanie uwagi na wspieranie organizacji przemysłu chemicznego, które nie są członkami Zrzeszenia — na współpracę z organizacjami przemysłowymi zachodnich Niemiec, Anglii, Szwecji, Norwegii i Finlandii.

Właśnie tym zrzeszeniom, które w pierwszym rzędzie muszą walczyć o sprawiedliwość społeczną, o wolność demokratyczną i zagadnienia bytowe pracowników przemysłu chemicznego — musi być udzielona moralna i materialna pomoc.

Szczególnie ważnym zadaniem Międzynarodowego Zrzeszenia jest: wzmożenie walki o polepszenie warunków życiowych pracowników — o skrócenie czasu pracy, ochrony przy pracy szkodliwej dla zdrowia, ubrania ochronne, żywność, bezpłatne leczenie i zapobieganie chorobom zawodowym, zatrudnionych w przemyśle chemicznym.

Dla urzeczywistnienia tych zadań, należy dążyć do uzgodnienia ich na froncie międzynarodowym.

Międzynarodowe Zrzeszenie poświęci większą uwagę na problem dotyczący działalności chemików w koloniach i półkoloniach — i właśnie tym odcinkom walki klasowej udzieli większej pomocy.

Szczególnie naglące zadanie w dziedzinie walki o Pokój, odnośnie działalności przemysłu chemicznego — to niedopuszczenie do przestawienia przemysłu chemicznego na produkcję wojenną.

Konferencja powzięła szereg postanowień, które w przyszłości służyć będą, jako podstawa działalności dla Międzynarodowego Zrzeszenia i organizacji pokrewnych.

Dalej konferencja wezwała wszystkie organizacje pracowników do walki o Pokój, dając wytyczne dla wykonywania bezpośrednich zadań. Apel ten skierowany został zwłaszcza do niemieckich zakładów pracy oraz robotników, inżynierów chemików i techników Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej.

Poza tym konferencja wystosowała pismo do generalnego sekretarza O.N.Z. Trygve Lie, z żądaniem wycofania wojsk amerykańskich z Korei i zaprzestania agresji imperializmu amerykańskiego w tym kraju.

Obrady zakończono przyjęciem do Międzynarodowego Zrzeszenia zakładów chemicznych Guatemali, Vietnamu i nielegalnej organizacji pracowników chemicznych Japonii.

H. DROPALLA

Doniosła uchwała

Uchwała Rady Państwa i Rady Ministrów, w sprawie rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów, zażaleń ludności oraz krytyki prasowej — jest wyrazem nierozerwalnego związku naszego Państwa Ludowego z ludem pracującym i jego żywotnymi interesami, potrzebami i wolą.

Demokratyczna Polska jest państwem ludu pracującego i dlatego ci, którzy z jego woli piastują funkcje publiczne, muszą wszystko uczynić, aby podtrzymać, rozwijać i umacniać nierozerwalną łączność z masami. Żywa i rzetelna troska o interesy, o codzienne potrzeby mas pracujących, o jak najsprawniejsze załatwianie spraw, z którymi ludność zwraca się do swych organów władzy, jest i powinna być najważniejszym zadaniem tych organów.

Nie może być w Polsce Ludowej wypadku, by człowiek pracy nie mógł szybko i dobrze załatwić sprawy, jaką ma w urzędzie czy instytucji. Nie może być wypadku, by człowiek pracy, który czuje się pokrzywdzony decyzją władzy i pragnie się od tej decyzji odwołać — nie został szybko i życzliwie wysłuchany, żeby sprawa jego nie została z całą uwagą zbadana, rozpatrzona i zadecydowana. Człowiek pracy ma pełne prawo do tego, by każda jego skarga i każda jego uwaga co do pracy ogniw aparatu państwowego czy instytucji społecznych — zostały rozpatrzone, załatwione. Jest to jeden z najistotniejszych warunków prawidłowego funkcjonowania naszego aparatu państwowego i czynienia przezeń zadość wymaganiom, jakie lud, jako gospodarz Państwa Ludowego, stawia swojemu aparatowi państwowemu.

Właściwy stosunek do skarg, zażaleń, do krytyki w ogóle — pozwala organom władzy państwowej lepiej wnikać w braki swego aparatu, dokładnie poznawać codzienne troski i potrzeby ludzi pracy, ściślej i mocniej wiązać się z masami i w ten sposób, lepiej wyrażać ich interesy.

W skargach, zażaleniach i krytyce prasowej, jest to tym bardziej konieczne, że odbijają się w nich nie tylko sprawy indywidualne, bolączki i kłopoty ludzi pracy, ale niejednokrotnie uwydatnia się w nich obywatelska troska o dobro ogólne, o własność socjalistyczną, o poprawę stylu pracy aparatu państwowego i gospodarczego. Ludzie pracy przekazują częstokroć słuszne pomysły, projekty usprawnień i racjonalizacji.

Krytyka oddolna pozwala ujawnić błędy i niedomagania w pracy naszego aparatu państwowego, gospodarczego itd. — ułatwia walkę z wynaturzeniami, biurokratyzmem, z bezdusznym stosunkiem do potrzeb człowieka pracy. Przyczynia się ona do umocnienia praworządności socjalistycznej, do wykrywania przestępstw i nadużyć, demaskowania szkodników i wrogów, którzy nie przebierają w środkach, by szkodzić naszemu budownictwu.

Nasze władze i instytucje nie zdawały sobie dotychczas sprawy ze znaczenia krytyki i konieczności przysłuchiwania się jej. Nie rozumiały, że krytyka oddolna jest funkcją praktycznego współrządzenia mas, współodpowiedzialności za nasze budownictwo, że krytyka jest niezbędnym elementem naszego szybkiego marszu do socjalizmu, usunięcia trosk i kłopotów ludzi pracy.

Zdarzały się fakty bagatelizowania skarg i zażaleń, nieudzielania na nie odpowiedzi, spychania ich na koniec w hierarchii spraw.

Uchwała Rady Państwa i Rządu, położyła kres temu stanowi rzeczy. Stwarza ona zasadniczy przełom w sposobie i trybie załatwiania skarg i zażaleń, przez stworzenie aparatu i ustanowienie trybu urzędowania, który rzeczywiście umożliwi wysłuchanie głosu każdego obywatela, każdego człowieka pracy. Rozpatrywanie i załatwianie odwołań, listów, zażaleń ludności i krytyki prasowej, staje się, dzięki uchwale, sprawą pierwszej wagi. Wszelkie próby hamowania i tłumienia krytyki, przewlekłe rozpatrywanie lub załatwianie odwołań, listów, zażaleń i krytyki prasowej, wszelki biurokratyczny stosunek do tych spraw, będzie napiętnowany i surowo karany, jako przestępstwo.

Walka o realizację uchwały Rady Państwa i Rządu, jest sprawą ogromnej doniosłości. Jest to bowiem walka o ugruntowanie praworządności socjalistycznej, o dalsze podniesienie autorytetu władzy ludowej i o jej pełne zespolenie z masami pracującymi.

M. FIJAŁKOWSKA

List zza miedzy

Otrzymałem list od nieznanego nadawcy. Otworzyłem go z zaciekawieniem i niepokojem. W miarę czytania, z prostych słów listu wyczułem, że ten „ktoś" pisze do mnie, jak stary przyjaciel — pisze o swych troskach i radościach, o swej pracy i planach na przyszłość.

Ogarnęło mnie pewne wzruszenie. Na ogół list od osoby obcej, nieznanej, jest oficjalny, suchy, sztywny. A tu z każdego wiersza, z każdego wyrazu przebija sympatia i braterskie uczucie.

A może ja nie jestem dla tego „kogoś" obcym? Zastanowiłem się. Kim jest ten „ktoś"?

Czytam dalej. Może w dalszych słowach listu znajdę odpowiedź na dręczące mnie pytanie... Jest! Autor listu pisze:

„Jestem pracownikiem Industriegewerkschaft Chemie, Berlin 8".

Przerwałem czytanie listu. Utkwiwszy wzrok w przestrzeni, zamyśliłem się. Skąd „On" może mnie znać? Nie, nigdy nie widziałem tego człowieka, nawet pierwszy raz spotkałem się z jego nazwiskiem, a o istnieniu takiego zakładu nic nie wiedziałem. Widocznie jest jakaś inna przyczyna, że napisał do mnie. Ale jaka?

Nagle zupełnie niespodziewanie zaświtała mi myśl. Jak to — przecież „On" nie jest mi obcy, obaj należymy do jednej proletariackiej rodziny. Jemu i mnie przyświeca ta sama idea, dążymy do tego samego celu.

Teraz stało się dla mnie wszystko jasne — poczułem się szczęśliwy.

Tylekroć powtarzane słowa o braterstwie ludów, o internacjonaliźmie, przyjmowałem, jako fakt, a teraz odczułem, że jestem członkiem ogromnej rodziny, że mam czarnych i żółtych braci, że gdzieś w Niemczech, Chinach, Ameryce, Afryce są ludzie bliscy mi i dla których ja jestem bliski, że robotnik z Chicago, Tokio, Stalingradu i Warszawy, to ludzie, którzy tak, jak ja myślą, a choć ten z Chicago i Tokio żyje w innych warunkach, to jednak walczy o to, co my już zdobyliśmy — walczy o swój byt, wolność społeczną i polityczną. Jakże rozumiem tych wszystkich, nad którymi wisi groza bezrobocia, nędzy i głodu — tych, którymi włada brutalna przemoc. Jestem z nimi duchem w ich walce, oni są ze mną w mej pokojowej pracy, czerpią z niej otuchę i nadzieję lepszej przyszłości. Każdy z nich tak, jak ja, pragnie pokoju, a wspólna walka o pokój, jednoczy nas jeszcze bardziej, jeszcze mocniej, jeszcze trwalej.

Teraz uświadomiłem sobie straszną krzywdę, wyrządzaną nam od stuleci. Dwa narody — Niemcy i Polacy — prości ludzie, różniący się tylko mową, byli dla siebie wrogami i bili się o cudzą sprawę, o sprawę panów lub niedowarzonych polityków, sprawę, której niejednokrotnie nie rozumieli.

Jakże okrutną była ostatnia wojna, ileż ona pochłonęła ofiar. A może „On" i ja, strzelaliśmy do siebie?

Towarzyszu z Industriegewerkschaft Chemie, pisz do mnie — jesteśmy przyjaciółmi, a gdy przyjdzie nam wziąć broń do ręki, to chyba tylko w obronie naszej wspólnej sprawy — sprawy wolności.

Z. N.

Zła organizacja pracy
na zakładzie „Malta“

Poznańskie Zakłady Papiernicze „Malta“ w ciągu ostatnich kilku lat z ledwością wykonują swoje plany produkcyjne, mimo, że nie były one bynajmniej za wysokie w stosunku do istotnych możliwości fabryki. Bywały miesiące, w których zakłady przechodziły ostry kryzys, realizując plan tylko częściowo. Słabe wyniki produkcyjne w tych okresach nasuwały obawę, że plan roczny nie zostanie w pełni zrealizowany.

Przyczyny słabych wyników pracy, to przede wszystkim zła, nieracjonalna jej organizacja. Kierownictwo techniczne zakładów, jakkolwiek zdaje sobie sprawę z tego, że system organizacyjny fabryki szwankuje, nie stara się przedsięwziąć skutecznych środków, by dostrzegane zło usunąć, nie umie sobie znaleźć właściwych wzorów dla całkowitego zreformowania systemu pracy na zakładzie. Brak przemyślanego, racjonalnego podziału pracy, jej bezplanowość, powoduje poważny chaos w niektórych oddziałach pomocniczych, obniżając poważnie możliwości produkcyjne robotników, a z tym ich zarobki, tworząc niechęć i niezadowolenie wśród załogi.

Przykładem tego jest dział wykończalni. Od przeszło 3-ch miesięcy, hala tego działu jest zawalona gotowym do wysyłki papierem, ograniczając poważnie swobodę ruchu jej pracowników, utrudniając wykonywanie ich normalnych zajęć. Posuwający się po zbyt wąskich przejściach transport wewnętrzny, rozrywa opakowania, niszczy papier, a poza tym zmusza zatrudnionych w tym dziale pracowników, do częstego usuwania się z drogi przejeżdżającym wózkom, utrudniając im wykonywanie swych norm, a zatem i obniżenie zarobków.

Wśród tej masy nagromadzonego papieru, znajduje się również papier trójgatunkowy, który, w myśl zarządzenia Centrali Handlowej, winien być co miesiąc wysyłany do jej dyspozycji. Papier ten, który w zasadzie mógłby być użyty na przeróbkę, na przykład na bloczki, zeszyty, powielacze lub w najgorszym wypadku, jako papier opakunkowy — leży tu zamrożony, niszczony butami robotników, w dodatku pod przeciekającym dachem.

Zmagazynowanie gotowego do wysyłki papieru w wykończalni, kierownictwo zakładu tłumaczy brakiem odpowiedniej ilości taboru kolejowego oraz brakiem dostatecznej ilości rąk do pracy, którymi możnaby nagromadzony papier przenieść z wykończalni do magazynu.

Przykładem złej, bezplanowej gospodarki na zakładzie, może być również fakt bezplanowych zamówień ramek do pakowania papieru przez kierownika wykończalni. W wypadku braku tych ramek, robotnicy w oczekiwaniu na nie skracają sobie czas urządzaniem harców po nagromadzonym papierze dokonując do reszty dzieła zniszczenia. Kierownictwo zamiast wykorzystać tych ludzi do innych prac, nie troszczy się absolutnie o to, co ci ludzie robią, mimo, że to trwa nieraz i kilka godzin.

Brak rąk do pracy, odczuwany przez Zakłady „Malta“, to, niestety, również przyczyna złej organizacji — typowy przykład niezaradności rady zakładowej, która absolutnie nie wykazuje należytej troski o człowieka pracy: Pracownicy prowincjonalni, zatrudnieni w zakładach, zamieszkują na terenie fabrycznym w pomieszczeniach, przypominających raczej stajnię, niż mieszkanie, lecz skromni ci ludzie nie mają pretensji o lepsze mieszkanie, chcieliby jednak w okresie obecnych mrozów mieć w tym pomieszczeniu ciepło. Kilkakrotne prośby, kierowane do rady zakładowej o przydział węgla, nie odniosły żadnego skutku, jak również prośby o naprawienie drzwi, przez które przenika zimno. Nic więc dziwnego, że robotnicy zniechęcili się tym stanem rzeczy i nie czując należnej im opieki ze strony kierownictwa zakładu, pracę porzucili.

Dalszym dowodem niewłaściwej gospodarki, jest brak odpowiedniego pomieszczenia dla surowców. Leżą one częściowo na podwórzu, opodal składnicy z węglem, wciągając w siebie wszelkie nieczystości. Surowiec, posiadający w sobie około 40 proc. wody przy obecnych mrozach zamarza, staje się twardy niezdatny do natychmiastowej przeróbki, przedłużając znacznie cykl produkcyjny — a zatem powoduje trudności w terminowym wykonaniu planów produkcyjnych. I podczas, gdy cenny surowiec wala się po podwórzu, magazyny są zawalone jakimś złomem i maszynami rolniczymi, nie mającymi nic wspólnego z produkcją zakładu.

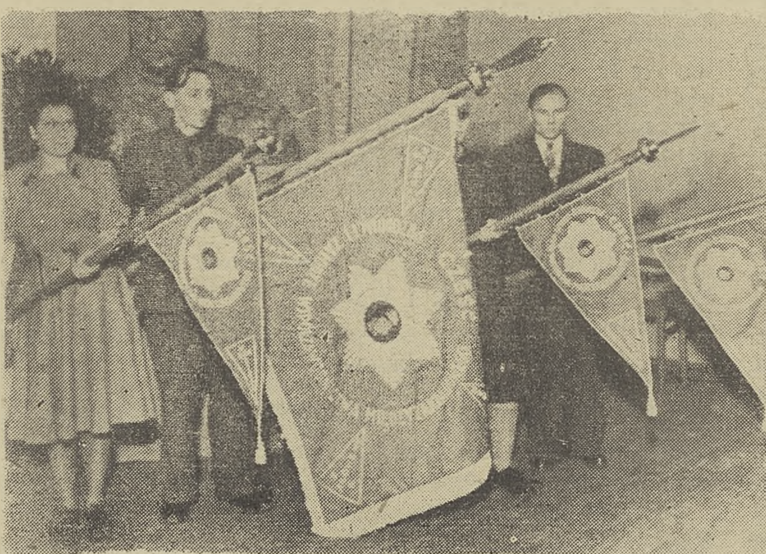
Przykładów złej organizacji pracy w Zakładach „Malta“ możnaby przytoczyć więcej. Nie widzi ich kierownictwo, lecz widzą je robotnicy, zwracający uwagę kierownictwa, na przyczyny, hamujące tempo produkcji na zakładzie. Uwagi ich jednak są zazwyczaj zbywane zapewnieniem usunięcia tych mankamentów lub lekceważącym machnięciem ręki.

Jak dotąd, nie ma jeszcze na zakładzie klubu racjonalizatorów, chociaż racjonalizatorzy są — pozbawieni jednak jakiejkolwiek pomocy technicznej lub porady fachowej. Robotnicy czekają na załatwienie swych wniosków usprawniających aż trzy miesiące. To żółwie tempo załatwiania wniosków, powoduje słuszne rozgoryczenie wśród pracowników i niechęć ich do dalszej pracy. Niestety, organizacja partyjna, jak również rada zakładowa nie docenia absolutnie ruchu racjonalizatorskiego, nie troszcząc się o jego potrzeby — zapomniała o tym, że ruch racjonalizatorski jest w naszej gospodarce potężną siłą, zdolną pokonać największe trudności techniczne i że odpowiednia opieka nad ruchem racjonalizatorskim, zapewni zakładom największe sukcesy produkcyjne, w walce o realizację planów produkcyjnych.

Błędy organizacji pracy na Zakładzie „Malta“ wskazują na to, że kierownictwo organizacji partyjnej oderwało się od mas, nie czuwa nad pracą załogi, zamyka oczy na jej niedociągnięcia, które wymagają ściślejszego powiązania się z załogą. Należy uważnie wysłuchać uwag robotników, budzić i popierać ich inicjatywę, w bezpośrednich rozmowach z robotnikami, ustalić potrzeby zakładu.

Pobieżny ten przegląd — daje nam obraz niewłaściwego stylu pracy kierownictwa zakładów „Malta“, który należałoby zawczasu zmienić, a tym samym zakłady te nie będą miały więcej trudności zrealizacją planów produkcyjnych.

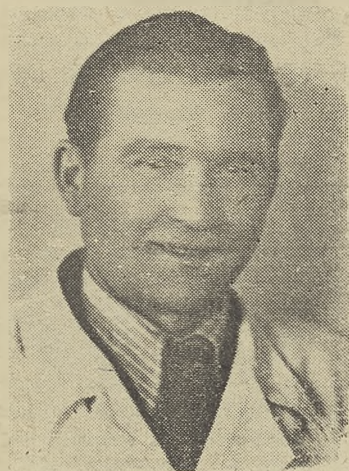
Karaśkiewicz M.



Wręczenie sztandaru przechodniego i proporcy zwycięskim załogom we współzawodnictwie międzyzakładowym DPM POZNAŃ.

MOCNI LUDZIE

Zbierając materiały do ogólnopolskiej wystawy współzawodnictwa pracy, postanowiłem dla nadania jej właściwego charakteru, zapoznać się z



tow. Karol Jancik

przodownikami pracy i racjonalizatorami, zebrać dane, dotyczące ich pracy i osiągnięć oraz wykonać ich zdjęcia.

Pierwszym etapem mej pracy był okręg Krakowski, w obrębie którego znajdują się trzy duże zakłady, a mianowicie: Zjednoczone Zakłady Farmaceutyczne Wytwórnia Nr 10, Krakowskie Zakłady Przemysłu Gumowego i Zakłady Sodowe.

Zakłady te, jako jedne z największych w przemyśle chemicznym, posiadają dobrze rozwinięte współzawodnictwo oraz dużą ilość wybitnych przodowników i racjonalizatorów. Każdy z wymienionych zakładów reprezentuje odmienną gałąź produkcji i na każdym z nich przodownicy i racjonalizatorzy, są ludźmi różnych fachów i specjalności.

Ze względu na tę różnorodność specjalności przodowników, z którymi rozmawiałem, tematy rozmów obejmowały szereg nieznanych mi dziedzin jednakże przez swoją wielostronność, wzbudziły moją ciekawość. Chociaż wszyscy przodownicy i racjonalizatorzy różnili się między sobą przygotowaniem technicznym, jako pracownicy różnych przemysłów, jednakże wspólną im była silna wola, proletariacki upór oraz rewolucyjny stosunek do pracy i produkcji i obsługiwanych przez siebie maszyn.

Na szczególne wyróżnienie zasługuje wybitny racjonalizator Zakładów Farmaceutycznych Wytwórni Nr. 10, tow. Karol **JANCIK**, obecnie przewodniczący rady zakładowej tego zakładu. Tow. Jancik ma poza sobą szereg, doniosłych w przemyśle farmaceutycznym, usprawnień, przynoszących olbrzymie oszczędności naszej gospodarce.

Pierwszym z nich, było zastosowanie fruktozy, produktu ubocznego przy produkcji glukozy, do produkcji mleczanu wapnia, wzamian dotychczas stosowanego cukru. Drugim usprawnieniem, to regeneracja odrzutów przy ampułkowaniu witaminy „B", trzecim — zastosowanie glukozy technicznej przy produkcji glukonianu wapnia, wzamian glukozy, która jest o wiele droższa.

Tow. Jancik dokonał poza tym cały szereg innych doniosłych usprawnień, które bardzo mnie zaciekawiły. Wszystkie te usprawnienia są tym więcej imponujące, że tow. **JANCIK jest robotnikiem i to robotnikiem świadomym, o dużym zasobie wiedzy technicznej i szerokiej znajomości zagadnień chemicznych, które, mówiąc nawiasem, są nauką ścisłą, wymagającą poważnych studiów.**



tow. Julia Bawolska

Analizując przeprowadzoną rozmowę, nasunęła mi się definicja: „Nie bohaterowie tworzą historię, a historia bohaterów". Tak, historia, Polska Ludowa stworzyła nowych ludzi — bohaterów walki i pracy.

W następnym zakładzie w Krakowskich Zakładach Przemysłu Gumowego Wytwórnia Nr. 3 czekała mnie następna miła niespodzianka. Dotychczas zdawało mi się, że jako



tow. Aniela Front

związkowiec znam wiele i nie powinno być dla mnie niespodzianek natury przemysłowej. Słyszałem o radzieckich przodownikach pracy i racjonalizatorach — o Stachanowie, Winogradowej, Angelinie, a ostatnio o Korabielnikowej, słyszałem o łódzkich tkaczkach, kobietach—motorniczych, traktorzystkach, ale o kobiecie—racjonalizatorze w przemyśle chemicznym nie słyszałem i to właśnie było dla mnie niespodzianką. Tą racjonalizatorką Krakowskich Zakładów Przemysłu Gumowego jest tow. Julia **BAWOLSKA**. Pomysły racjonalizatorskie tow. Bawolskiej są nadzwyczaj proste, a jednak trudne w swej prostocie. Powstały one na skutek dokładnej znajomości procesów produkcyjnych i umiejętności ich obserwowania. **Pierwszy z nich polega na odpowiedniej reperacji, przy pomocy specjalnych korków gumowych, niedolanych względnie zbrakowanych z innych powodów, poduszek gumowych. Dzięki tej reperacji. ogromna ilość braków zostaje zakwalifikowana do produkcji pierwszej kategorii. Następnym pomysłem racjonalizatorskim jest zastąpienie płótna karborundowego - szmerglu, płótnem piaskowym, wyrabianym z piasku wiślanego, kleju i płótna. Pomysł ten ma tym większe znaczenie, że produkcja uniezależnia się od dostaw szmerglu, a wyrabianie go na zakładzie usprawnia pracę i przynosi oszczędności, sięgające dziesiątków tysięcy złotych.**

Krakowskie Zakłady Przemysłu Gumowego posiadają ponadto wielu innych, wybitnych ludzi naszej sześciolatki, spośród których na wyróżnienie zasługują między innymi: tow. **TOMANA, odznaczony** odznaką państwową racjonalizatora produkcji, tow. **PENCAK** Józef, **również odznaczony, wykonywujący przeciętnie 190 proc. normy, tow. Kazimierz CHWAJA, wykonywujący 142 proc. normy i FRONT Aniela, wielokrotna przodownica pracy, wykonywująca 175 proc. normy.**

Z przeprowadzonych rozmów z przodownikami pracy, wyniosłem jedno głębokie przeświadczenie, że ci ludzie nie zawiodą, a fundamenty socjalizmu, które wspólnie budują, mocne będą, jak oni, bo to są mocni ludzie.

Z. N.



tow. Tomana

Martwe Ogniwo

Podstawowym elementem realizacji Planu 6-letniego, jest wzrost wydajności pracy. Zagadnienie to stało się czołowym zadaniem aktywu związkowego i hasłem dnia codziennego naszych załóg fabrycznych. Utartym zwyczajem, szukamy rozwiązania tego problemu przez współzawodnictwo pracy. Przeceniamy wartość sprawozdawczą tej akcji, analizujemy jej wyniki jednostronnie, krytykujemy i narzekamy na słabą aktywność zakładowych komitetów WP, na sztywność regulaminów, brak instruktażu itd. Jednym słowem, zamknięte koło niedomagań i niedociągnięć. Z drugiej zaś strony, osiągnięcia w akcji współzawodnictwa świadczą, że ten pesymizm nasz jest nieuzasadniony. Notujemy doskonałe wyniki — niejednokrotnie rewelacyjne. Potwierdzają one wielki zapał i ofiarność naszych załóg fabrycznych. Mimo to, wyczuwamy wyraźnie hamulce i zgrzyty. Aparat kierujący ruchem współzawodnictwa nie działa miarowo i pewnie. Należałoby więc wykryć te tarcia i usunąć wady. Przede wszystkim zbadać przyczyny przez nieco głębszą analizę.

Spróbujmy więc odpowiedzieć na pytanie: od czego zależy wzrost wydajności pracy?

Wydajność wzrasta, jeśli dążymy do maksymalnego wykorzystania czasu pracy, mechanicji robót pracochłonnych oraz zdolności produkcyjnych maszyn i narzędzi. Są to niejako techniczne składowe wydajności. Dalsze składowe — to współzawodnictwo, zazębione z ruchem racjonalizatorskim i akcją oszczędnościową, dążącą do obniżenia kosztów własnych i wreszcie, ściśle przestrzegana i świadoma dyscyplina pracy. Jeśli pominiemy lub potraktujemy po macoszemu bodaj jeden z tych składowych elementów wydajności pracy, rzecz jasna, że całość będzie utykać.

To więc jest punkt wyjściowy do dalszych naszych rozważań.

Omawiając niejednokrotnie nasze niedociągnięcia, nie zastanawiamy się nad tym, że podstawą prawidłowej organizacji pracy w każdym przedsiębiorstwie produkcyjnym, to techniczne normowanie pracy. Ta właśnie czynność zawiera w sobie techniczne składowe wydajności pracy — o których na wstępie była mowa.

W szczegółach czynność ta obejmuje:

1. Opracowanie instrukcji i wytycznych dla pracy techników normowania i chronometrażystów.
2. Opracowanie mobilizujących, technicznie uzasadnionych norm, przez dokładną analizę produkcyjnych urządzeń procesu technologicznego i usprawnień organizacji pracy.
3. Opracowanie metod i terminarza dla rozszerzenia zasięgu prac znormowanych i objęcia akordem nowych działów produkcji.
4. Gromadzenie danych statystycznych i analiza wykonania norm pracy, w zestawieniach na poszczególne wydziały, oddziały itd., względnie dla typowych zawodów.

Wyniki tej analizy winny być w zasadzie podkładką do opracowania instruktażu i usprawnienia organizacji pracy tych robotników, którzy nie wykonują norm. Winny być równocześnie materiałem dla rewizji norm w takich wypadkach, jeśli, na skutek zmian warunków technicznych czy postępu technicznego, normy stały się demobilizujące. Analiza taka obejmie, siłą faktu, i doświadczenia przodowników pracy. Znajomość bowiem organizacji pracy każdego oddziału produkcyjnego, daje statystykę osiągnięć i rejestru metody przodowników. Pozwoli to na właściwą wymianę doświadczeń między przodownikami i na opracowanie instrukcji dla przekazania osiągnięć i metod przodowników — na całe zespoły, drogą wykorzystania względnie doszkalania.

Przykład prosty: jeden z przodowników wykonuje czynność „a" w krótkim czasie, a czynność „b" w dłuższym czasie — inny z przodowników odwrotnie, czynność „a" w dłuższym czasie, a czynność „b" w krótszym. Wynika z tego, że pierwszy zracjonalizował lepiej ruchy czynności „a" drugi zaś lepiej czynności „b". Wymieniamy doświadczenia. Rezultat: podniesienie wydajności obu przodowników pracy i materiał do instrukcji dla całych zespołów.

W sumie, z tego rodzaju zestawień analitycznych i statystycznych, będziemy mieli zbiornicę dla wytycznych, instrukcji, metod, wykresów oraz schematów objaśniających, nad którymi się nieraz głowią i za którymi szukają ośrodki szkolenia zawodowego, kluby racjonalizatorów, kierownicy kursów doszkalania, jak również zakładowe komitety współzawodnictwa pracy. Te ostatnie będą wreszcie miały tematykę i materiały dla popularyzowania osiągnięć i propagowania akcji współzawodnictwa. Będą dysponowały zdrową pożywką dla pobudzania inicjatywy i mobilizacji załogi w dążeniu do wyższych form osiągnięć w ruchu współzawodnictwa pracy.

Będzie to wreszcie właściwa współpraca kierownictwa zakładu z zakładowymi komitetami W.P. — i pożądana pomoc kierownictwa w rozwoju akcji W.P.

Niewątpliwie i narady wytwórcze i robocze zmienią swoje oblicza. Mimo bowiem znacznych usprawnień, narady te w dalszym ciągu wykazują jednostronne naświetlanie zagadnień produkcyjnych. Referat podstawowy do dyskusji oparty na danych statystycznych i analizie przygotowawczej, w sposób dostępny i zrozumiały dla wszystkich członków załogi, narady te ożywi i podniesie ich poziom.

Pytanie — kto to ma robić i do kogo to należy?

Na pewno nie zrobi tego referent współzawodnictwa pracy, wyznaczony przez kierownictwo zakładu dla „odwalania" sprawozdań czy wykazów kwartalnych. Nie zrobi tego i zakładowy komitet W.P., gdyż nie jest to jego bezpośrednia funkcja. Sprawę tę dostatecznie naświetla uchwała K.E.R.M. (Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów) z dnia 12 maja br. Uchwała ta, jak wiemy, zmierza do przebudowy struktury organizacyjnej uspołecznionych przedsiębiorstw przemysłu kluczowego, Centralnych Zarządów i Zjednoczeń — i w miejsce dotychczas szkodliwego funkcjonalizmu, wprowadza jednoosobową koncentrację decyzji i odpowiedzialności. Objaśnienia do ramowych schematów, ujętych tą ustawą, powiadają wyraźnie, że techniczne normowanie pracy, to zadanie komórek organizacji pracy i płacy. Ta komórka funkcjonalna występuje na wszystkich szczeblach naszych instytucji przemysłowych. W mniejszych zakładach produkcyjnych, może być włączona do komórki planowania. Każda komórka funkcjonalna jest organem pomocniczym zarządu czy kierownictwa, a ściśle mówiąc, dyrektora. Jakkolwiek więc komórka organizacji pracy i płacy, może występować przy kierownictwie jednoosobowym tylko pośrednio, nie znaczy to, aby między nią a komórkami ruchu tj. produkcyjnymi i pomocniczo - produkcyjnymi, nie miała istnieć żadna współpraca. Wprost przeciwnie, ta współpraca musi być ścisła i wzajemnie się uzupełniać.

Tymczasem do tej pory, zadania pracowników działu, wydziału czy sekcji organizacji pracy i płacy, ustalane były dowolnie, w każdym niemal przedsiębiorstwie czy zakładzie pracy na swój sposób. Jednym słowem „jak kto chciał".

Zapytany ten czy inny towarzysz: „gdzie pracujecie?" — odpowiadał: „w pracy i płacy". Sama odpowiedź świadczyła o niezrozumieniu zadania. Opuszczono bowiem jedno, a tak ważne słowo: w „organizacji".

Wszystkim Członkom Naszego Związku i Czytelnikom

składa

Serdeczne Życzenia Noworoczne

Zarząd Główny oraz Redakcja

(pracy i płacy). Faktycznie te funkcjonalne komórki pracowały więcej dla płacy, jak dla pracy — wbrew zasadom socjalizmu „jaka praca, taka płaca".

Były etaty osobowe, a więc umieszczono na wykaz etatów. tego czy innego pracownika umysłowego, a już zależnie od jego uzdolnień, robił on to, co popadło. Pracował w księgowości, w planowaniu, w biurze fabrycznym, w dziale rachuby, głowił się nad limitem, obliczał zarobki itp. — robił wszystko, co do niego nie należao, co nie miało nic wspólnego z organizacją pracy, z jej technicznymi normami. Rozpowszechniły się tytuły takie, jak planista, księgowy, praca i płaca, zbyt, zaopatrzenie, kontroler techniczny itp, ale o organizatorach pracy nie wiele się słyszało. Łączność komórek funkcjonalnych z komórkami ruchu, prawie nie istniała.

Z rozważań wstępnych, wyłuszczonych w niniejszym artykule, przekonaliśmy się, **jak ważne jednak jest zadanie organizatorów pracy, jak ważną jest ich współpraca z technikami normowania.** Współpraca komórek funkcjonalnych z komórkami ruchu, musi być oparta przede wszystkim na zrozumieniu swych zadań. Współpraca ta musi tworzyć nierozerwalny łańcuch ogniw organizacji przemysłowej z organizacją społeczną na zakładzie pracy. Zakładowe komitety WP nie mogą zawisnąć w powietrzu i oczekiwać biernie na zarządzenia odgórne. Muszą one dysponować materiałem do rozpracowania. Rada zakładowa, **współodpowiedzialna z kierownictwem zakładu za wzrost wydajności pracy, musi wyczuwać każde wahanie na barometrze wydajności pracy, skonstruowanym na realnej analizie elementów składowych.** Aktyw **związkowy na zakładzie pracy powinien wiedzieć, kto ma rozpracować te dane i od kogo należy ich żądać.** Przez martwe ogniwo nie przejdzie prąd życia i twórczości pracy. Martwe ogniwo przerywa ten prąd i hamuje postęp. Martwe ogniwo trzeba włączyć w ogólną sieć i ożywić — dla dobra całości.

TADEUSZ PIKUŁA

Umasowienie akcji pomysłów

Realizacja zadań Planu 6-letniego związana jest nierozdzielnie z podniesieniem wydajności pracy we wszystkich gałęziach naszego gospodarstwa narodowego. Decydującym czynnikiem dla zwiększenia wydajności pracy, jest mechanizacja i automatyzacja procesów produkcyjnych.

Wzorem dla nas jest pod tym względem Związek Radziecki, który udziela nam daleko idącej pomocy na odcinku zapotrzebowania maszyn, sprzętu i urządzeń technicznych, jak również dzieli się z nami swymi praktycznymi doświadczeniami i osiągnięciami.

Cechą charakterystyczną planowej gospodarki socjalistycznej, jest walka o stały i wszechstronny postęp techniczny. Walka ta toczy się na odcinku udoskonalenia procesów technologicznych. Za prace w tej dziedzinie, rząd radziecki przyznał w roku bieżącym 1.285 nagród stalinowskich — uczonym inżynierom i przodownikom. O rozmiarach tej akcji świadczy najlepiej fakt, że w roku 1949 zastosowano w przemyśle radzieckim ponad 450.000 pomysłów racjonalizatorskich.

Dzięki masowej racjonalizacji i wynalazczości robotników, techników i inżynierów, wydajność pracy w Związku Radzieckim w roku 1939 wzrosła w stosunku do 1937 r. prawie o 40 proc.

Przykładem, jak zbawienne wyniki może dać umasowienie akcji racjonalizacji i pomysłów, mogą być **Kuźnieckie Zakłady Hutnicze w Związku Radzieckim.** W okresie dwu pierwszych lat powojennej 5-latki, Zakłady te musiały korzystać z dotacji państwowej na pokrycie strat, chociaż przed wojną przynosiły pewne dochody.

Aktyw gospodarczy produkcyjny zakładów, poddał całą działalność gospodarczo - finansową zakładu i wynik prac za 1947 r. szczegółowej analizie i ostrej krytyce. **W miesiącu kwietniu przeprowadzono w zakładzie „miesiąc propozycji", który przyniósł w konsekwencji 1.200 wniosków.**

Realizacja tych wniosków dała zakładowi 7 mil. rubli oszczędności. Takie powszechne zmobilizowanie pracowników do walki z marnotrawstwem, już w ciągu pierwszych pięciu miesięcy nowego roku, umożliwiło zamknięcie rachunku wyników za ten okres z pewnym zyskiem zamiast stratami. **Przemysł radziecki winien być też dla nas przykładem w umasowieniu akcji pomysłów w naszym przemyśle.**

Unarodowienie przemysłu w Polsce Ludowej zmieniło całkowicie stosunek uświadomionych warstw robotniczych do pracy i jej racjonalizacji. Zaciera się coraz bardziej sztucznie podsycana za czasów kapitalistycznych przepaść, dzieląca inżyniera, pracownika umysłowego, od robotnika, który przed tym uważał ich za synonim wyzysku. Dziś wszyscy począwszy od prostego robotnika do profesorów wyższych uczelni, kierowników i pracowników instytucji naukowych, inżynierów i techników ruchu, majstrów, ekonomistów, biuralistów i księgowych, dążą w zgodnej współpracy do wspólnego celu, do jak największej racjonalizacji pracy, do jak najracjonalniejszej gospodarki, każdy według swoich możliwości.

Ministerstwo Przemysłu, zdając sobie sprawę, jak wielki jest współudział robotników w dziele odbudowy kraju i doceniając duże możliwości udziału robotników w ulepszaniu i usprawnianiu metod pradukcji, już w początkach 1946 r. poleciło założyć w każdym zakładzie pracy „skrzynkę pomysłów".

Po upływie kilku miesięcy od wprowadzenia powyższego zarządzenia, zaczęły masowo napełniać się „skrzynki", toteż Komisje Usprawnień miały ręce pełne roboty.

Główna Komisja Usprawnień przy CZPChem. oraz Komisje Usprawnień na zakładach pracy, rozpatrzyły w r. 1948 — 285 spraw, które dały w efekcie 72,2 mil. zł oszczędności, nie licząc całego szeregu wypadków, gdzie oszczędności były niewątpliwe, lecz nie dały się ująć ściśle w liczby, a ponadto wpłynęły na poprawę jakości produkcji oraz bez pieczeństwa i higieny pracy. Przyznane nagrody wyniosły 5,2 mil. zł.

W 1949 r. Główna Komisja Usprawnień rozpatrzyła 333 wniosków, które dały oszczędności w sumie 105,5 mil., a przyznane nagrody wyniosły 5,3 mil. zł.

W pierwszym półroczu 1950 r. rozpatrzono 585 spraw, z których przyjęto 449. Suma oszczędności wyniosła 230 mil. zł, a wypłacone nagrody przekroczyły 6.6 mil. zł.

Z powyższego widzimy, że rozwój ruchu racjonalizatorskiego wzrósł w 1949 r. w stosunku do 1948 r. o 16 proc., a w pierwszym półroczu 1950 r. w stosunku do 1949 r. o 75 proc — zaś suma oszczędności w 1949 r.. w stosunku do 1948 wzrosła o 46 proc., a w pierwszym półroczu 1950 r. w stosunku do 1949 o 119 proc.

Tak szybki i znaczny wzrost racjonalizacji usprawnień oraz osiągnięte oszczędności, były możliwe dzięki należytemu uspołecznieniu klasy pracującej i zrozumieniu przez nich, że są współwłaścicielami kraju, odpowiedzialnymi za jego rozwój.

Żywiołowy rozwój racjonalizatorstwa i wynalazczości robotniczej spowodował konieczność poszerzenia i pogłębienia ram organizacyjnych. Komitety Wynalazczości Robotniczej, działające w zakładach pracy, nie były w stanie otoczyć w dostatecznej mierze wynalazcę opieką i dopomóc mu w realizacji jego zamierzeń. Praca wynalazcy wymagała otoczenia jej należytą pomocą i radą.

Powstają więc Kluby Wynalazców w poszczególnych miejscowościach lub przy dużych zakładach pracy, których zadaniem jest ścisła współpraca z Komitetami Wynalazczości oraz dyrekcjami wytwórń wzgl. zakładów. Dyrekcje poszczególnych zakładów powinny we własnym zakresie otoczyć klub opieką i nawiązać współpracę, kierując pod jego adresem problemy, jakie stoją do rozwiązania na drodze wynalazczości. Niewątpliwie współpraca dyrekcji, jako czynnika reprezentującego całość potrzeb zakładu, będzie się przyczyniała do znacznego rozszerzenia ilości zadań, stojących przed wynalazcami. Pracując planowo dyrekcje będą mogły zawczasu zgłaszać problemy, które powstaną w przyszłości czyli w okresie realizacji planów rozbudowy lub przebudowy. Pozwoli to na ułożenie planu prac klubu, który będzie mógł stworzyć warunki dla zapoznania swych członków z całokształtem zagadnienia i przepracowania go od strony praktycznej i teoretycznej.

W ten sposób prace klubu wybiegłyby znacznie naprzód. Prócz rozwiązywania zagadnień bieżących, wyrastałyby zagadnienia nowe, na których przepracowanie posiadanoby odpowiedni zapas czasu.

Jeśli obecnie wyniki wynalazczości przynoszą wielomilionowe oszczędności, to przez wzmożenie pracy należy oczekiwać jeszcze większych wyników. Przez wprowadzenie pracy planowej klubu, wyniki wzrosną wielokrotnie, gdyż narastanie potrzeb będzie mogło być z góry przewidywane i rozwiązywane.

W interesie klubu leży zabezpieczenie nie tylko warunków pracy swych członków, ale również zabezpieczenie im należytych korzyści moralnych i materialnych.

Aktywność klubów przyniosła niejedno już rozwiązanie i należy mieć nadzieję, że niejeden problem istotny dla przyspieszenia procesu produkcji zostanie rozwiązany, co stanowić będzie podnietę dla nowych pomysłów.

W celu wzmożenia wynalazczości pracowniczej, jako istotnego czynnika rozwoju gospodarki narodowej oraz zapewnienia pracownikom opieki i pomocy państwa w zakresie wynalazczości, **Prezydium Rządu, dekretem z dnia 12. X. 1950 r. o wynalazczości pracowniczej zreorganizowało dotychczasowy system racjonalizacji i wynalazczości,**

Dekret rozróżnia 3 zasadnicze pojęcia: wynalazek, udoskonalenie techniczne i usprawnienie. Według dekretu, wynalazkiem jest nowe rozwiązanie zagadnienia technicznego, na które może być udzielony patent i które może znaleźć zastosowanie w gospodarce narodowej. Udoskonaleniem technicznym jest rozwiązanie zagadnienia technicznego, które nie będąc wynalazkiem, ulepsza konstrukcję lub procesy technologiczne. Usprawnieniem jest ulepszenie, które wpływa bezpośrednio na bardziej wydajne wykorzystanie w procesie produkcyjnym urządzeń technicznych, narzędzi pracy, materiałów i siły roboczej, nie zmieniając jednak istotnie konstrukcji lub procesów technologicznych albo też wprowadza korzystne zmiany w zakresie techniki lub organizacji produkcji.

Dekret postanawia, iż uspołecznione zakłady pracy są obowiązane do udzielenia swoim pracownikom pomocy i opieki, potrzebnej do dokonania wynalazku, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia oraz do zapewnienia ich twórcom bezpośredniego udziału w pracach nad ich realizacją.

Pracownicy, którzy dokonali wynalazku pracowniczego, udoskonalenia technicznego czy usprawnienia, otrzymują z Urzędu Patentowego odpowiednie świadectwo z chwilą uzyskania przez uspołeczniony zakład pracy patentu na wynalazek, po przyjęciu udoskonalenia technicznego czy usprawnienia — do wykorzystania. Przysługuje im również prawo do wynagrodzenia, jak również do innej korzyści i usprawnień, które mogą im być dodatkowo przyznane.

Myślą przewodnią dekretu jest, iż dokonane przez pracowników wynalazki, udoskonalenia techniczne i usprawnienia — winny służyć interesom społecznym.

Stąd dekret postanawia, iż „Prawo wykorzystania pracowniczego wynalazku, udoskonalenia technicznego i usprawnienia oraz prawo do uzyskania patentu na taki wynalazek, służy uspołecznionemu zakładowi pracy".

Dekret postanawia, iż dla ochrony interesów wynalazców i racjonalizatorów — przewodniczący PKPG określi organy powołane do przyjmowania i oceniania pracowniczych wynalazków i usprawnień, do rozstrzygania sporu o wysokość wynagrodzenia, jak również tryb postępowania tych organów.

Jak wynika z powyższego dekretu, ma on na celu spowodować masowość ruchu wynalazku, udoskonaleń technicznych i usprawnień, gdyż chodzi o jeden wspólny cel, o wprowadzenie wynalazczości na nowe drogi rozwoju, opartego o szeroko pomyślany czyn całego świata pracy.

Tego wymaga od nas budowa socjalistycznej przyszłości.

M. Skrzypko

Praktyka studentów
na manowcach

Polska Ludowa otwarła na oścież bramy wyższych uczelni dla naszej młodzieży. Na uczelniach tych, synowie robotników i chłopów tworzą przeważający procent. Są to kadry przyszłych naszych fachowców, o których się tak staramy, a których winniśmy otaczać staranną opieką.

W istocie sprawa wygląda trochę inaczej, na skutek nieudolności czy opieszałości pewnych czynników. Świadczy o tym konferencja, zwołana w dniu 8 grudnia br. przez Komitet Uczelniany Politechniki Śląskiej w Gliwicach, w sprawie wakacyjnych praktyk studenckich. Na konferencję zaproszono przedstawicieli grona profesorów Politechniki, przedstawicieli przemysłu — no i delegatów studentów z poszczególnych wydziałów. Nie zaproszono przedstawicieli związków zawodowych — choć związki zawodowe interesują się bardzo młodzieżą kształcącą się na wyższych uczelniach, o czym świadczą chociażby liczne stypendia przez związki zawodowe fundowane. Lecz nie o to chodzi. Sprawa interesuje nas z innego punktu widzenia. Na konferencji tej, liczne i poważne żale wytoczyli studenci wydziału chemicznego, którzy tegoroczną praktykę studencką odbywali na naszych zakładach pracy. Sypały się skargi na brak opieki ze strony wyznaczonych (zresztą po myśli ministerialnego okólnika) przez dyrekcję, opiekunów — na złe zakwaterowanie, odżywianie, na niewłaściwe wynagrodzenia za pracę, na nieodpowiednie traktowanie studenta praktykanta — a przede wszystkim na bezplanową i niecelową praktykę zawodową. Przytaczano fakty aż nazbyt rażące. Jedną z ekip praktykantów używano do mycia beczek, inną odprawiono z niczym spod bram fabryki, inną zatrudniano w pracy biurowo-administracyjnej itd.

Trzeba dodać, że nie wszystkie żale były słuszne. Mycie beczek czy poznanie takiej lub innej czynności fizycznej — rzecz jasna — może się łączyć z zapoznaniem praktyki zawodowej, a w każdym wypadku taka czynność nie może być pojmowana, jako coś uchybiającego praktyce studenckiej, Co innego, gdy czynność podobną stosuje się wyłącznie czy ponad potrzebę jej zapoznania w okresie 6-tygodniowej praktyki. Właściwego wyjaśnienia żalący się, podać nie potrafili. W drugim wypadku stwierdzono, że studenci wyznaczeni na praktykę do jednej z fabryk chemicznych, będącej pod ścisłą ochroną przemysłową, nie posiadali osobistych skierowań, a dyrekcja, o ich przybyciu nie została na czas powiadomiona.

Nie wdając się zresztą w dalsze szczegóły słusznych czy niesłusznych zażaleń — można było bez wątpienia stwierdzić, że wina leży po jednej i drugiej stronie. Kierownictwo praktyk studenckich na wydziale chemicznym Politechniki Śląskiej nieodpowiednio widać przygotowuje akcje. Zakłady pracy, do których studenci są skierowani, traktują praktykę po macoszemu. Rzecz jasna — były wyjątki. Studenci poza tym winni posiadać nie tylko przygotowanie naukowe, ale również i odpowiednie nastawienie społeczne. **Praktyka studencka na feriach wakacyjnych, to pewien rodzaj zobowiązania — a zatem rzecz poważna. Praktyka studencka zalicza się na poczet praktyki zawodowej, a więc jest to niejako przedterminowa gotowość do wykonywania w danym zawodzie odpowiedzialnego stanowiska.** Wydział chemiczny posiada, a jeśli nie, to powinien posiadać dane, odnośnie procesów technologicznych większych względnie średnich zakładów pracy przemysłu chemicznego. Kierownictwo więc praktyk studenckich tego wydziału, winno nie tylko zawczasu rozpracować odpowiedni rozdzielnik, ale i sam program praktyki, dostosowany do możliwości zakładu pracy i potrzeb praktyki studenckiej. Kierownictwo fabryki — nie może się tymi sprawami zajmować w okresie wzrastającego wysiłku produkcji Planu 6-letniego. Fakt, że do jednej z fabryk skierowano 35 studentów praktykantów, świadczy o nieprzemyślanych pociągnięciach. Praktyka, to nie zwiedzanie fabryki, ale solidna praca. Plan praktyki musi być uzgodniony z kierownictwem zakładu. Personel inżynieryjno - techniczny tak szczupły zresztą na zakładzie pracy, ma ograniczone możliwości kierowania nauką praktykanta. Student praktykant nie może posiadać zbyt wygórowanej ambicji zawodowej. Praktyka 6-cio tygodniowa na jednym oddziele czy warsztacie pod ręką doświadczonego majstra, da na pewno więcej, aniżeli przerzucanie się z oddziału na oddział i powierzchowne zapoznanie procesów technologicznych. Dyrekcje zakładów winne zawczasu rozplanować okres praktyki studenckiej i dobrać nie jednego, ale gdy zajdzie potrzeba i kilku opiekunów. Warunki bytowe załóg fabrycznych nie są wszędzie jednakowe. Student praktykant winien zastosować się do nich. Wymagać to łatwo — lepiej jest postarać się i pomóc sobie i innym. Praktyka studencka, to pierwsze kroki młodego człowieka w nieznanych mu warunkach. Stąd pewne przewrażliwienie na punkcie ambicji zawodowej. Kierownicy działów, majstrzy — winni podchodzić do tej młodej kadry zawodowej z sercem.

Praktyka fabryczna, to dalszy etap kształtowania charakterów w duchu socjalistycznym. Aktyw związkowy na zakładach pracy, winien, z punktu widzenia kontroli społecznej, zainteresować się tą sprawą i pamiętać, że studenci praktycy, to synowie robotników i chłopów — a praktyka studecka, to zagadnienie kadr, a tym samym realizacja Planu 6-letniego.

H. FORKASIEWICZ



Grupa szachistów na rozgrywkach finałowych ZZ PPCh. w Sosnowcu — w dniach 16, 17 i 18 grudnia 1950 r.

Nasi korespondenci piszą

Wykonanie rocznego Planu produkcyjnego „Stomila"

Korespondent z Poznania tow. Karaśkiewicz, pisze:

W dniu 29 grudnia 1950 r. o godz. 10 rano, Poznańskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil" w Poznaniu meldowały doniosłym głosem syreny fabrycznej o wykonaniu rocznego planu produkcyjnego.

Walce załogi „Stomila" o przedterminowe wykonanie rocznego planu towarzyszył systematyczny wzrost wydajności pracy.

Swą aktywną postawą bojowników o Plan 6-letni, robotnicy „Stomila" zadokumentowali wspaniałym Czynem Październikowym oraz zobowiązaniami, podjętymi dla uczczenia II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju. Wartość wykonanych zobowiązań wyniosła ponad 2 miliony złotych w obecnej walucie.

W związku z wykonaniem planu, odbyła się w hali fabrycznej masówka, na której kierownictwo zakładu dziękowało załodze za poniesiony wysiłek, wyrażając przekonanie, że wykorzystanie i pogłębienie nabytych doświadczeń, pozwoli załodze iść dalej w swym nieustannym pochodzie ku socjalizmowi.

Jakkolwiek stoją przed nami trudne zadania, wymagające jeszcze wiele ofiarnej pracy, jesteśmy ufni w swoje siły, które pozwolą nam w r. 1951 jeszcze sprawniej budować nowe, lepsze życie. Możemy sobie przyrzec, że wykonamy z honorem zadania drugiego roku Planu 6-letniego, planu który nam wszystkim przyniesie dobrobyt, pokój i socjalizm.

O nowych normach radził aktyw produkcyjny

Tow. Olkiewicz z Grudziądza pisze:

Ostatnio odbyło się w Grudziądzkich Zakładach Przemysłu Gumowego zebranie aktywu produkcyjnego, na którym obecni byli kierownicy działów i przodownicy pracy.

O nowych normach mówił tow. Leon **KACZKOWSKI**. W dyskusji nad referatem Kaczkowskiego, głos zabierały przeważnie brygady młodzieżowe poszczególnych taśm produkcyjnych w oddziale konfekcji obuwia. **Młodzieżowa brygada taśmy produkcyjnej nr 9 zobowiązała się pracować na nowych normach i wykonać 10 par obuwia dziennie więcej, niż dotychczas. Dział Odlewni i Modelarni z modelarzem, przodownikiem pracy, Bronisławem WESOŁOWSKIM, pracuje już od września 1950 r. na nowych normach, przekraczając je znacznie.**

Na zakończenie zebrania, przedstawiciel Powiatowej Rady Związków Zawodowych, wygłosił ciekawy referat o walce z alkoholizmem.

Usprawnienia w „Hortensji"

Tow. Władysław **WOSZCZEWSKI**, członek klubu racjonalizatorów przy Hucie Szkła „Hortensja" w Piotrkowie Trybunalskim, dokonał ulepszenia pacli — przyrządu, za pomocą którego formuje się górną krawędź słoja do konserw.

Dzięki zastosowaniu tego ulepszenia, ilość wyrobów znacznie się zmniejszyła, a hutnik produkujący słoje wyrabia ich teraz o 300 szt więcej dziennie, niż dotychczas.

Ulepszenie tow. Woszczewskiego zasługuje na rozpowszechnienie, gdyż zwiększa produkcję, zmniejsza ilość braków i daje duże oszczędności w stosunku rocznym.

W nowej świetlicy Grudziądzkich Zakładów Przemysłu Gumowego

Nowowybudowana świetlica Grudziądzkich Zakładów Przemysłu Gumowego mieści się w budynku, przy Alei Zwycięstwa, obok Miejskiej Straży Pożarnej.

Wchodzimy do jej wnętrza. Świetlica zajmuje dwa pomieszczenia — większe pomieszczenie przeznaczone jest na cele świetlicowe. Zwraca tu uwagę sprzęt, piękne urządzenie. Kilka stolików przeznaczono dla amatorów gry szachowej, bowiem pod szkłem widnieją szachownice. Miłośnicy tej pięknej, trenującej umysł gry, rozgrywają tu ciekawe partie. Świetlica sama, odpowiednio udekorowana, czyni miłe i estetyczne wrażenie. Na ścianach porozwieszane są 3 numery gazetki ściennej „Nasza myśl", w pomysłowym wykonaniu graficznym pracownika „Pe-Pe-Ge", Stefana JANOWSKIEGO. Dalej widoczne są dyplomy, jakie świetlica otrzymała za udział w festiwalu sztuk, jak również w konkursie sztuk teatralnych, odbytym w Teatrze Miejskim w Grudziądzu.

Ostatnio, kierownikiem świetlicy został Wincenty TOMASZEWSKI. Do niego zwracam się po informacje. Zastaję go w bibliotece, pomieszczeniu przylegającym do salki świetlicowej. Kierownik właśnie telefonuje. Po skończeniu rozmowy telefonicznej, witam się z nim, wyłuszczając cel wizyty.

— Dużo pracy, co? — pytam, rozpoczynając wywiad.

— Huk pracy — odpowiada — zwłaszcza teraz z nowym rokiem.

— Jak pracują i działają poszczególne sekcje?

— Oprócz sekcji orkiestralnej, inne sekcje pracują wydajnie. Mamy kilka zespołów, jak: teatralny, recytacyjny, taneczny, pod kierownictwem Ireny REISSÓWNY.

— A orkiestra?

— Jest w toku reorganizacji. Tworzymy orkiestrę od nowa z tym, że fundusze są, aby orkiestra największego zakładu pracy, jakim jest fabryka „Pe-Pe-Ge", stała się reprezentacyjną. Członkowie orkiestry otrzymają mundury. Przewiduje się etatowe stanowisko kapelmistrza.

Rozglądając się, spostrzegam bogato zaopatrzoną w książki bina rzędy tomów.

— Świetlica posiada bogatą bibliotekę — zauważam, patrząc na rzędy tomów.

— Tak. Mamy dość pokaźny księgozbiór, liczący przeszło 700 tomów. Składają się na to książki z dziedziny beletrystyki, literatury pięknej, naukowej, politycznej, książki podróżnicze i historyczne.

— A ilu jest czytelników?

— Ponad 40.

Z odbiornika radiowego, jaki posiada świetlica, dochodzą dźwięki melodii ludowej. To Warszawa rozpoczyna koncert. Miło jest posiedzieć w świetlicy i spędzić tu wolny czas po pracy — czy to na czytaniu czasopism, gazet i książek, czy przy szachach.

— Dziś próby nie ma — wyjaśnia kierownik świetlicy. Jutro odbędzie się próba zespołu recytacyjnego.

— A dalsze projekty i plany? — pytam.

— Po zorganizowaniu odpowiedniej orkiestry, w projekcie jest wystawienie montażu scenicznego ze śpiewami i tańcami.

Żegnając kierownika, W. Tomaszewskiego, życzę na odchodnym świetlicy Grudziądzkich Zakładów Przemysłu Gumowego — dalszej owocnej pracy na niwie kulturalnej. **A. OLKIEWICZ**

OFENSYWNE przygotowania

W dniach 19 i 20 grudnia 1950 r. w Zarządzie Głównym ZZP PChem. odbyła się ogólnopolska odprawa robocza referentów kulturalno - oświatowych Okręgów i Oddziałów, której zasadniczym tematem były zagadnienia propagandy produkcyjnej i plany pracy na rok 1951. Odprawa, ze względu na swój charakterystyczny przebieg, stała się jakoby generalnym przeglądem sił, przed nową wielką ofensywą kulturalną.

Dwudziestoczteroosobowy skład uczestników odprawy wpłynął dodatnio na dokładne przeanalizowanie wszystkich, stojących przed aktywem zagadnień i pozwolił na wszechstronne zapoznanie się z wytycznymi prac na rok następny. Seminaria i dyskusje, przeprowadzane pod kątem analityczno - krytycznym, ujawniły szereg niedociągnięć. Niedociągnięcia te jednak zostały opanowane tak, że rok 1951 w pracy k.o. zapowiada się szybkim marszem po dobrze wytyczonej drodze.

Pierwszy dzień obrad obejmował krótki referat, dający przekrój wydarzeń na arenie międzynarodowej i w kraju oraz sprawozdania poszczególnych referentów K. O.

Przy składaniu sprawozdań przez referentów, przeważały wypowiedzi odnośnie braku współdziałania ogniw związkowych i przemysłowych, szczególnie na polu propagandy produkcyjnej. Jak dotychczas, objaw ten można tłumaczyć tym, że nowa struktura prac, jak i placówek kult. oświatowych wprowadziła chwilową dezorganizację. Wielkie zadania, stojące przed komisją K.O. na zakładzie, jak i wprowadzenie nowej, dotychczas nieznanej funkcji społecznej kulturalno-oświatowego organizatora w grupach związkowych, wymaga ciągłej czujności i fachowego instruktażu. Prace nad odpowiednim przygotowaniem aktywu zakładowego są w toku, tak, że z nowym rokiem praca K.O. ruszy z nowymi siłami i pełnym aktywem K.O., w oparciu o wprowadzoną, nową strukturę.

Zadania stawiane obecnie przed aktywem K.O. wymagają ścisłej współpracy z czynnikami przemysłowymi, a drogi i płaszczyzny współpracy aktyw K.O. nie umiał znaleźć, ponieważ w działalności swej, dotychczas tego nie stosował, nie umiał także nawiązać współpracy z zakładowymi komitetami współzawodnictwa, klubami racjonalizatorów i poszczególnym przodownikiem i racjonalizatorem.

Wszystkie te wątpliwości wyjaśnił drugi dzień obrad, w którym zabierali głos poszczególni instruktorzy Wydziału K.O.. Odprawa ogólnopolska uczyniła pierwszy krok na nowej drodze prac K.O. i jej nowej struktury, dzieląc placówki kulturalno-oświatowe na świetlice oddziałowe, zakładowe i kluby fabryczne, analizując wszystkie możliwości pracy w tych nowoprzeorganizowanych placówkach, w powiązaniu z tematyką produkcyjną.

Odprawa dokonała również podziału bibliotek, wyznaczając pięć centralnych bibliotek, które zaopatrywać będą w komplety biblioteczne, wszystkie biblioteki zakładowe okolicznych okręgów, ponadto ustaliła, które z dotychczasowych bibliotek zakwalifikowane zostały do bibliotek stałych.

W drugim dniu obrad, dyskusja referentów kulturalno - oświatowych wykazała, że aktyw K.O. doskonale zdaje sobie sprawę z obowiązków, jakie nań spadają, dlatego też dyskusja była rzeczowa i wnikliwa, pozbawiona tych wszystkich, dotychczas stosowanych argumentów dyskusyjnych, jak: sprzątanie świetlicy, brak szczotek do zamiatania, brak węgla, materiałów, nut itp.

Stwierdzić należy z zadowoleniem, że aktyw K.O. żyje obecnie zagadnieniami ogólnonarodowymi, produkcyjnymi i zagadnieniami środowiska, a na pracę K.O. nie patrzy już pod kątem dobrze tańczącego zespołu czy śpiewającego chóru, lecz pod kątem toczącego się życia narodu, jego rozwoju gospodarczego i jego potrzeb kulturalnych.

Ten zasadniczy zwrot w podejściu do prac K.O. świadczy o zrozumieniu i poznaniu właściwej drogi przez ten sam aktyw, który do niedawna chwalił się tymi właśnie nadzwyczajnymi zespołami. Zespół nie służy tylko sztuce — zespół musi mieć swoją funkcję społeczną i musi być wprzągnięty w rytm pracy narodu. Przez ciągłe pogłębianie i utrwalanie sukcesów, które odniesiono nad dotychczas stosowaną błędną teorią K.O. — bez obawy spojrzeć możemy w nadchodzący rok i wierzyć, że praca K.O. stanie się jedną z dobrze funkcjonujących dźwigni naszej kultury, gospodarki i postępu społecznego. Przeprowadzona odprawa robocza osiągnęła swój cel, a wyniesione z niej wskazówki i metody pracy, znajdą swe praktyczne zastosowanie w terenie.

Z. N.

Z pobytu naszych związkowców W N. R. D.



Delegaci udają się z Dworca Berlińskiego na obrady.





Delegaci na trybunie.

Za gwiazdą

Zahuczała syrena fabryczna — dzienna zmiana skończona. Szymon Karaś wyłączył prąd. Umył się i przebrał, aby jak najprędzej odetchnąć świeżym, mroźnym powietrzem. Na dworze zapadał mrok. Przy wyjściu z fabryki panował tłok i niezwykłe ożywienie. Wszyscy się spieszyli. Zazdroszczono tym z nocnej „szychty": „Mieli czas wyspać się i porobić zakupy na mieście, zanim pierwsza gwiazdka zabłyśnie — rzuciła głośną uwagę któraś z kobiet.

Słowa te przypomniały Szymonowi, że dziś dzień wigilijny. Przy pracy nie myślał o tym. Święta — wiadomo — tradycja. Przygotowywała je w domu żona dla dzieci i dla niego. Zarabiał nieźle, jako wykwalifikowany majster. Dzieci rosły zdrowo — nie miał żadnych zmartwień. Z pracy był zadowolony. Mimowoli popatrzył na niebo i przypomniał sobie dawne lata. Kiedyś i on czekał na to, by zabłysła pierwsza gwiazda. Bywało wtedy różnie. Jako 8-letni chłopak został się sierotą. Ojciec zginął na wojnie. Nie wiadomo nawet gdzie, kto i za co go zabił. Przestał chodzić do szkoły. Matka, ciężko pracując na utrzymanie czworo dzieci, zajmowała się młodszym rodzeństwem, zadowolona, że on całymi dniami przebywał poza domem. Zarabiał, jak mógł. Co zarobił, to przejadł. W taki, jak dziś, wieczór wigilijny sprzedawał na ulicy „włosy anielskie", „zimny ogień" albo odnosił dla „państwa" zakupione drzewka. Nie wiele z tego miał, ale go to bawiło. Drzewka odstawiał zwykle przez schody kuchenne i wtedy mógł podziwiać jakie to smakołyki szykowano na święta. Nie zazdrościł nikomu, pragnął tylko choć cząstkę z tego wydostać dla swoich. Raz przyłapał go na sprzedaży świeczek na choinkę, policjant. Odebrał mu towar i schował do swojej kieszeni. Była to dla niego wielka strata. Nienawidził od tego czasu policji. Rozumował, że krzywdzi tylko biednych — a bogaczom pozwala na wszystko. Gdy miał lat czternaście — matka wysłała go do sierocińca na gwiazdkę.

— Idź, bo pani radczyni z pierwszego piętra zapisała ciebie na listę. Ukłoń się i pocałuj w rękę kogo trza, bo będą dawać podarunki. Tylko nie przehandluj, bo cię zbiję, że popamiętasz „ruski miesiąc" — powiedziała mu na odchodnem matka, poprawiając mu na głowie wytartą czapkę.

Nie bardzo wiedział, co to ruski miesiąc i nie bał się matczynych pogróżek.

W sierocińcu, z początku bardzo mu się podobało. Na środku stała duża i pięknie ubrana choinka, na stole jabłka, orzechy, pierniki i różne rzeczy. Na przedzie zgromadzono małe dzieci w jednakowych ubrankach. To te z sierocińca. Wcisnął się między starszych chłopaków. Musieli stać cicho i niczego nie wolno było dotknąć.

„Jakby nas tak zostawili samych — pomyślał — to by był raj i zabawa". Byli jednak pod nadzorem. Zakonnice uśmiechały się do nich, ale jakoś dziwnie. Wiało od nich chłodem. Czekali dość długo, aż się zjawiły dwie wystrojone paniusie i ksiądz. Ksiądz mówił długo, jakby opowiadał bajkę. O stajence, o aniołach, co budzili pasterzy, o tym, że niedostatek i cierpienie, to wola boska. Wiedział o tym dobrze, bo był głodny — ale pomyślał, że ksiądz, to pewnie nie cierpi, bo był gruby i miał czerwone policzki. Rozdawano dary. Niektóre dzieci dostawały ładne rzeczy — a on dostał dwa jabłka i kawałek piernika i używane rękawiczki — dla niego za duże. Zamienił je na bułkę i 10 orzechów u innego chłopca. Żałował, że poszedł na tę „gwiazdkę".

„Granda" — zawyrokował po swojemu i pobiegł szybko na miasto. Pomagał sprzedawać szopki. Na każdej szopce była przylepiona złota, albo srebrna gwiazda z ogonem. Lubiał te obrazki. Kogo tam nie było w tej szopce! Trzej królowie — jeden z nich murzyn, pasterze, chłopi, baby z koszami, kowal z młotem i żołnierz inwalida o jednej nodze — wół i osioł przy żłóbku. Z aniołem był kłopot, bo się często odrywał przyczepiony do drutu, musiał wisieć w powietrzu. Cóżby to był za anioł — jakby stał na podstawie?

Nawet się nie spostrzegł — że rynek się wyludnił. Sprzedający szopki, starszy od niego o parę lat chłopiec — zwinął kram. Dał mu parę groszy za pomoc — i małą szopkę z jedną świeczką w podarunku. Szybko zapadała noc. Na niebie migotała już nie jedna gwiazdka — ale cały tuzin. Na darmo szukał tej, któraby go zawiodła do takiej szopki — z dobrymi ludźmi.

Przyczepił się do kolędników z harmonią i gwiazdką. Gwiazda świeciła na czerwono — była to gwiazda biednych i bezdomnych. Chodzili od kamienicy do kamienicy. Śpiewali pod oknami różne kolędy, a najstarszy zbierał do kieszeni datki. Była już późna godzina, gdy znaleźli się na przedmieściu, w jakimś warsztacie. Było tam ciepło. Po drodze kupili w małym sklepiku, otwartym od tyłu — śledzi, dużo kaszanki, chleb i wódkę. Starszy rozdzielił zarobek, a potem pokrajał żarcie na równe części i każdemu do grubej szklanki po kolei nalewał wódkę. Wypił — bo się wstydził — choć wódki nie lubiał. Zajadali głośno i z apetytem.

Wesoły nastrój przerwany został wejściem czeladnika, który w tym warsztacie widać mieszkał i spał. Był to starszy brat ich przewodnika. Zapraszali go do stołu i na wódkę, ale ich sklął — że chodzą na żebry do tych „drani burżujów". „Ja bym im zakolędował — krzyczał — żeby im wszystkie gwiazdki w oczach stanęły!" Zwymyślał młodszego brata za to, że kupił wódkę. „Książkę trza było kupić — jaką dobrą! Jak oni nas nie chcą uczyć — to musimy sami się kształcić" — złościł się. Potem jednak się udobruchał i zaczął im opowiadać dziwne rzeczy. O robotnikach, o fabryce, o rewolucji — o tym, że w Rosji nie ma panów ani policji. Wszyscy się tam uczą i zarabiają. Pierwszy raz usłyszał takie słowa, jak socjalizm, proletariat — i że biedni dają się wyzyskiwać przez bogaczy — i na nich pracują — i że to wszystko można odmienić. Pokazał im nawet książkę z obrazkami, a na okładce tej książki była wydrukowana czerwona gwiazda — taka, jak ich, która zgaszona teraz stała porzucona w kącie warsztatu. Tylko, że ta gwiazda na książce była pięcioramienna.

To pewnie ta nasza gwiazda — pomyślał wtedy naiwnie uradowany, że wreszcie ją odnalazł. Wprawdzie nie na niebie, ale w warsztacie, w gronie swoich. Cała ta szopka z królami i aniołami, to lipa — zakończył swoje filozoficzne myśli Andrzej — tak nazywał czeladnika jego młodszy brat. Wypytywał każdego z osobna: co robi? Gdzie i jak mieszka? Nie pozwalał na siebie mówić — pan — tylko na ty — choć był dwa razy starszy od wszystkich. Opowiedział mu o sobie, a właściwie — to z lękiem i wstydem, odpowiadał na zadawane pytania. Andrzej wytłumaczył mu, że źle robi, wałęsając się całymi dniami bez celu po mieście — ale, że to nie jego wina, bo nie ma opiekuna.

„Po świętach — dodał — pójdziesz do huty szkła, tam, gdzie pracuje Władek — zapytasz się o majstra Głąba — i jemu powiesz, że przysyła cię na robotę „Ryś" — będzie ci tam nieźle — a w każdą niedzielę przychodź tutaj na pogadankę. Dowiesz się wiele ciekawych rzeczy — każdemu z nas to się przyda".

Było już po północy, gdy powracał do domu. W kościołach jarzyły się światła. Ludzie szli na pasterkę. Mijały go proste kobieciny, poowijane chustami, młode dziewczęta, wystrojone panie — grubi panowie w futrach. Niektórzy zataczali się i wykrzykiwali. Widać mocno popili. „Szopka" — pomyślał.

Biegł szybko do domu — bo było mu zimno, ale był radosny i zadowolony. Nie wiedział dobrze dlaczego — ale wiedział, że w tę noc znalazł swoją gwiazdę przewodnią — która wskazywała mu drogę do lepszego jutra — i w nią wierzył.

Po świętach dostał pracę w hucie szkła. Magiczne słowo „Ryś" sprawiło to, że dobrze się tam z nim obchodzili. Nie pozwolili go skrzywdzić. Andrzej stał się dla niego wyrocznią.

Od tego czasu mijały lata całe. Lata ciężkiej niedoli, walki o byt — ale i chlubnej walki o wyzwolenie ludu. Niejedną noc wydajną spędził za kratami więzień, walcząc w szeregach wychowanków Andrzeja z wrażą przemocą klasowego wroga. Wreszcie rozbłysła zwycięskim płomieniem gwiazda nad Stalingradem — a za gwiazdą tą poprzez Lenino — Lublin i Warszawę — wrócił do kraju, do Polski, wolnej od panów, wolnej od wyzysku.

Szymon Karaś — starszy majster fabryczny — stał przed bramą bloku osiedla. Zatrzymał się bezwiednie — aby dokończyć wspomnienia swych lat młodzieńczych. Rozejrzał się dookoła. Oto piękne osiedle — nowe i czyste. W bloku jego mieszkanie — ciepło tam — centralne ogrzewanie. W domu czeka na niego zadowolona żona i wesołe dzieci. Nie u niego tylko tak jest. Osiedle rozległe. Wszędzie lśnią okna jasnym światłem. Wspomniał słowa Andrzeja „Tylko dyktatura proletariatu może zapewnić dobrobyt masom pracującym". Andrzej nie żyje — nie on jeden zginął dla sprawy ludu. Zmieniło się jednak wszystko — a to dopiero początek. To nie żadna „szopka" — to realna rzeczywistość. Nie anioł na drucie — ale milionowe masy świata wołają „Pokój ludziom dobrej woli".

I odczuł taką samą radość, jak wtedy, gdy zmarznięty wracał z warsztatu Andrzeja do domu. Nad bramą fabryczną błyszczała czerwona gwiazda pięcioramienna.

T. PIKUŁA

Wydawca: Zarząd Główny Zw. Zw. Prac. Przem. Chemicznego. — Redaguje Kolegium. — Adres Redakcji i Administracji: „Pracownik Chemiczny", Sosnowiec, ulica 3 Maja. Tel. 631-46. Cena ogłoszeń: 1 str. — 450 zł, 1/2 str. — 240 zł, 1/4 str. — 150 zł. Konto PKO Katowice III — 1447. Wydział Prasowy: Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza „Prasa", Katowice, ulica Sobieskiego nr 11.

R-2-19502

Z zagadnień ekonomii politycznej 2)

Stosunki produkcyjne

Z pogadanki 1) dowiedzieliśmy się, że środki produkcji i siła robocza, razem wzięte, stanowią siły wytwórcze (siły produkcyjne) społeczeństwa.

Człowiek nie pracuje jednak samodzielnie. Pracuje zwykle z kimś i dla kogoś. Praca pojedyńczego człowieka jest związana z pracą innych ludzi tysiącem nici. Całość pracy dziesiątek, setek, tysięcy czy kilkudziesięciu tysięcy ludzi przeradza się w proces wytwarzania. Dla produkcji bowiem nie wystarczy bowiem samo istnienie środków produkcyjnych. Po to, by produkować, muszą się ludzie w odpowiedni sposób łączyć, muszą się społecznie organizować. Produkcja jest funkcją społeczną. Tak więc szereg czy większe grupy ludzi, nawiązują między sobą stosunki po to, by produkować. Stosunki te nazywamy stosunkami produkcyjnymi. Były one różne w różnych okresach dziejów ludzkości. Zależały one w pierwszym rzędzie od tego, w czyim posiadaniu znajdowały się środki wytwarzania. Jeśli ziemia należała do jednych, a drudzy jej nie posiadali, to ci ostatni musieli pracować na gruntach właścicieli i to na warunkach takich, jakie podyktowali posiadacze ziemi. To samo odnosi się do warsztaów czy fabryk, które powstawały w miarę rozwoju rzemiosła czy przemysłu. Oczywiście, że inna była zależność niewolnika od właściciela niewolników, inna zaś zależność robotnika fabrycznego (najemnego) od kapitalisty. Stan sił wytwórczych (ludzie, narzędzia, (maszyny), były niejako odbiciem władzy społeczeństwa nad przyrodą.

Stosunki produkcyjne (wytwórcze) określają w czyim posiadaniu są środki wytwarzania (ziemia, narzędzia, maszyny, surowce) — a zatem określają stosunki własnościowe społeczeństwa — czyli stosunki klasowe. Sposoby wytwarzania w różnych okresach rozwoju ludzkości, były inne. Tak więc sposób produkcji łączył w sobie siły i stosunki produkcyjne (wytwórcze). Głównym i najbardziej zmiennym czynnikiem produkcji, są siły produkcyjne — albowiem udoskonalenie narzędzi i rozwój techniki postępował i postępuje stosunkowo szybko. Wzrost sił produkcyjnych wywołuje zawsze zmianę stosunków produkcyjnych. Społeczny ustrój produkcji, objemuje, poza właściwą produkcją, również jej podział, wymianę oraz spożycie (konsumcja). Produkcja może istnieć bez wymiany — ale wymiana nie może mieć miejsca tam, gdzie nie było produkcji. Stąd też spośród czynników, związanych z wytwarzaniem, produkcja właściwa posiada pierwszeństwo, a w następstwie tego inne czynniki, jak podział, wymiana, spożycie itd. — są jej podporządkowane. W przykładzie — jeśli produkcja jest kapitalistyczna, to i wymiana odbywa się na rynku kapitalistycznym.

Całokształt stosunków produkcyjnych — nazywamy ekonomiczną strukturą społeczeństwa lub typem stosunków produkcyjnych.

Ekonomiczna struktura społeczeństwa określa prawny i polityczny ustrój społeczeństwa np. niewolniczy typ stosunków społecznych, to okres panowania ustroju — gdy ziemia, narzędzia pracy i niewolnik (pracujący) — należały do właściciela niewolników.

Historia zna pięć zasadniczych typów stosunków produkcyjnych (wytwórczych): wspólnoty pierwotnej, niewolniczy, feudalny, kapitalistyczny i socjalistyczny.

Zanim rozwiniemy pogadankę na ten temat, należy postawić pytanie — o co właściwie chodzi?

Ostatnie dziesiątki lat dziejów ludzkości i okres, w którym żyjemy, jest okresem walki dwóch wielkich obozów, dwóch wielkich poglądów na świat. Jeden obóz — to obóz ustroju kapitalistycznego. Zwolennicy tego obozu głoszą, że podstawowe urządzenie ustroju kapitalistycznego t. j. własność prywatna i podział klasowy społeczeństwa kapitalistycznego istnieje w/g ich zdania od wiek wieków, a usunięcie tych urządzeń doprowadziłoby społeczeństwo ludzkie do chaosu i anarchii. Obóz ten broni się i nie uznaje żadnego postępu w rozwoju społecznym, występuje on zdecydowanie przeciwko wszelkiego rodzaju prądom rewolucyjnym — chcąc utrzymać istniejący stan rzeczy. Kto nie idzie wprzód, ten się cofa — a zatem jest to obóz wstecznictwa.

Drugi obóz — to obóz postępu społecznego. Zwolennicy tego obozu dążą do zniesienia przestarzałego ustroju i zaprowadzenia nowej jego formy, a mianowicie, ustroju socjalistycznego. Wykazują oni zupełną bezpodstawność twierdzenia obrońców kapitalizmu, jakoby podstawy kapitalizmu, były jakąś odwieczną instytucją, jakoby własność prywatna i podział klasowy społeczeństwa istniały od wieków na wszystkich szczeblach rozwoju ludzkości i jakoby w związku z tym, nie można ich usunąć z życia społeczeństwa.

Nauka o społeczeństwie — socjologia — zapoczątkowana w drugiej połowie XIX wieku, rozpoczęła badać szczegółowo warunki bytowania, obyczaje itd. plemion, które do dziś dnia jeszcze żyją w stanie pierwotnym, w zapadłych zakątkach kontynentu afrykańskiego i australijskiego oraz na wyspach Oceanu Spokojnego. Długoletnie badania pozwoliły zobrazować z naukową ścisłością, warunki życia tych plemion, które są odbiciem naturalnym dawnych minionych epok. Poza socjologią, inne badania naukowe oraz wykopaliska potwierdziły z całą bezwzględnością te odkrycia i pozwoliły w ten sposób odtworzyć z ścisłością naukową, formy życia ludzkości od zarania jej rozwoju, po dzień dzisiejszy.

W następnej pogadance rozpoczniemy cykl o ustrojach przedkapitalistycznych.



Żołnierze! Gdzie uciekacie?...

